

# **Mat, makt og motstand på et flerkulturelt kjøkken**

*En sosialantropologisk studie av kulturmøter i arbeidslivet*

**Kari-Anne Lund**

Masteroppgave i sosialantropologi

**UNIVERSITETET I OSLO**

November 2006



---

## Sammendrag

Denne avhandlingen starter bredt med spørsmålet om hva som skjer i sammenhenger hvor minoritets- og majoritetsbefolkningen samhandler på antatt like premisser.

Basert på feltarbeid på kjøkkenet tilknyttet et av Norges største sykehus, analyseres maktkoalisjonen som identifiseres hos majoritetsgruppen samt motstandsstrategiene utviklet av bedriftens minoritetsansatte. Argumentasjon føres også for at relasjonen til mat spiller en sentral rolle i det sosiale samspillet i bedriften. Mat er et sentralt produksjonsmiddel for de ansatte, og kontroll over dette medfører en viss posisjon i relasjon til de øvrige arbeiderne.

Den etnisk norske majoriteten definerer rammene for den sosiale samhandlingen og jeg diskuterer en sentral selvmotsigelse ved denne situasjonen. Paradokset består i at minoritetene for å flykte fra en undertrykt posisjon først må la seg assimilere. Slik kan de erverve seg kunnskap om de kulturelle kodene de må beherske for å kunne sjonglere med identitetene sine på en slik måte at de kan vinne tilbake kontrollen over egen identitet og slik utfordre majoritetens hegemoni.



## Forord

Uten informanter, ingen avhandling. Jeg vil uttrykke dyp takknemlighet overfor alle mine informanter; til ledelsen for at de lot meg være hos dem våren 2005 og til alle medarbeiderne som velvillig har delt sin verdifulle tid og synspunkter med meg. De har gitt meg betydningsfull innsikt. De ansatte er alle hovedpersoner i denne avhandlingen, selv om jeg ikke ble like godt kjent med alle. Denne studien er en selektiv versjon av arbeid og sosialt samvær under et begrenset tidsrom og bygger på opplysninger og iakttakelser som var tilgjengelig for meg i rollen som lærling. Jeg vil i den forbindelse rette en spesiell takk til Ashani. Hun tok meg godt i mot og gav meg en myk start på feltarbeidet. Hennes deilige bakverk og inkluderende egenskap var til stor oppmuntring for en matglad antropologistudent under oppholdet på kjøkkenet. En spesiell takk rettes til min veileder Nerina Weiss som kom inn i siste liten og hjalp meg å ro dette i land. Tusen takk for et fruktbart samarbeid! Takk fortjener også Line og Camilla som flittig har lest og kommet med nyttige kommentarer. Til slutt vil jeg takke familien min Joakim og lille Live som kom til verden under denne prosessen; uten Joakims uendelige sjenerøsitet hadde jeg aldri kommet i mål. Alle som en har bidratt til at denne avhandlingen nå foreligger i ferdig utgave.

Oslo, november 2006

Kari-Anne Lund



# Innhold

|   |            |
|---|------------|
| <b>SAMMENDRAG .....</b>   | <b>III</b> |
| <b>FORORD .....</b>   | <b>V</b>   |
| <br>  |            |
| <b>1. INTRODUKSJON.....</b>   | <b>1</b>   |
| <i>FRA FORSKNINGSSPØRSMÅL TIL PROBLEMSTILLING .....</i>                               | <i>1</i>   |
| <i>AVHANDLINGENS ORGANISERING .....</i>   | <i>3</i>   |
| <i>UTGANGSPUNKT .....</i>   | <i>4</i>   |
| <i>Region – Norge.....</i>  | <i>4</i>   |
| <i>Tidligere forskning .....</i>  | <i>6</i>   |
| <i>Begrepsavklaring.....</i>  | <i>7</i>   |
| <i>Analytisk rammeverk .....</i>  | <i>9</i>   |
| <i>Arbeidsfilosofi .....</i>  | <i>10</i>  |
| <i>FELTET .....</i>   | <i>12</i>  |
| <i>Kjøkkenet.....</i>   | <i>12</i>  |
| <i>En gjennomsnittlig dag på kjøkkenet.....</i>                                       | <i>17</i>  |
| <i>Autonomi .....</i>   | <i>25</i>  |
| <i>METODE .....</i>   | <i>27</i>  |
| <i>Antropologen i arbeid .....</i>  | <i>27</i>  |
| <i>Data.....</i>  | <i>31</i>  |
| <i>HOVEDROLLENE .....</i>   | <i>34</i>  |
| <br>  |            |
| <b>2. MAT.....</b>  | <b>37</b>  |
| <i>HVA ER MAT? .....</i>  | <i>37</i>  |
| <i>MÅLTIDET .....</i>   | <i>41</i>  |
| <i>HVORDAN PÅVIRKER MAT DE SOSIALE RELASJONENE I ET MULTIKULTURELT KJØKKEN? .....</i> | <i>44</i>  |
| <i>Mat strukturerer .....</i>   | <i>44</i>  |
| <i>Mat som sosial markør.....</i>   | <i>49</i>  |
| <i>Mat integrerer .....</i>   | <i>53</i>  |

|   |            |
|---|------------|
| <i>OPPSUMMERING</i> .....                   | 58         |
| <b>3. MAKT</b> .....                        | <b>59</b>  |
| <i>HVA ER MAKT?</i> .....                   | 59         |
| <i>Makt nedfelt i strukturen</i> .....      | 65         |
| <i>Makt over kulturen</i> .....             | 71         |
| <i>OPPSUMMERING</i> .....                   | 78         |
| <b>4. MOTSTAND</b> .....                    | <b>80</b>  |
| <i>HVA ER MOTSTAND?</i> .....               | 81         |
| <i>MOTSTANDSSTRATEGIER</i> .....            | 85         |
| <i>Selvironi</i> .....                      | 86         |
| <i>Alternative kollektivdannelser</i> ..... | 93         |
| <i>Morsmålet i arbeidet</i> .....           | 97         |
| <i>OPPSUMMERING</i> .....                   | 103        |
| <b>KONKLUDERENDE BEMERKINGER</b> .....      | <b>105</b> |
| <b>KILDELISTE</b> .....                     | <b>109</b> |



# 1. Introduksjon

## *Fra forskningsspørsmål til problemstilling*

**Hva foregår i kontekster der majoritets- og minoritetsbefolkningen samhandler på presumtivt like betingelser? For eksempel som ansatte i samme bedrift.<sup>1</sup>**

Med grunnlag i empiri fra kjøkkenet tilknyttet ett av Norges største sykehus vil jeg forsøke å vise at denne samhandlingen først og fremst preges av en asymmetrisk maktfordeling mellom majoritets- og minoritetsgruppen. Asymmetrien manifesterer seg ikke minst i forhold til språk og mat. Dette leder meg til min andre iakttagelse, nærmere bestemt at mat spiller en vesentlig rolle for den sosial differensieringen i bedriften.

Dette prosjektet startet som et samarbeid mellom sykehuset og meg da de skulle gjennomføre et større prosjekt med fokus på det flerkulturelle. De var interesserte i min tilnærming til feltet og høsten 2004 var jeg deltaker i en prosjektgruppe sentralt ved sykehuset, hvor ulike sider relatert til mitt prosjekt ble diskutert. Medregnet denne perioden kan man si at feltarbeidet som denne avhandlingen er basert på, varte fra august 2004 til juni 2005. Under parolen *flerkulturelt arbeidsliv* skulle to delprosjekter ta form; ett hadde fokus på relasjonen mellom medarbeider og pasient, og delprosjektet hvor jeg var tilknyttet fokuserte på flerkulturell ledelse. Prosjektet og jeg beveget oss imidlertid snart i forskjellige retninger, da jeg bestemte meg for å fokusere på relasjonene arbeiderne i mellom og det overordnede prosjektet ble utsatt. Denne avhandlingen fokuserer verken på integrering eller diskriminering, men på faktisk samhandling mellom arbeidstakere på en arbeidsplass med flerkulturell sammensetning. Målet mitt er å bidra til å fylle igjen det tomrommet som kan identifiseres i forsøk på å finne kvalitative data om dette temaet. Borchgrevink (1996)

---

<sup>1</sup> Formuleringen til spørsmålet har jeg "lånt" av Tordis Borchgrevink, 1996:13

fastslår i rapporten *Kulturmøter i arbeidslivet* at det riktignok finnes en del relevant litteratur, men ”(...) det innholdsmessige utbyttet av dette er imidlertid svært magert” og jeg deler Borchgrevinks inntrykk om at det synes å være ”(...) en oppsiktsvekkende mangel på studier som berører emnet. Det jeg finner er snarere et samfunnsvitenskapelig ”fravær”” (Borchgrevink 1996:10f), selv om det bør presiseres at det selvsagt er noe å oppdrive. I denne forbindelse bør man stille seg spørsmålet om hvorvidt forskningen representerer samfunnsfaglige interesser eller om det sier mest om hvilke politiske anliggender som styrer pengestrømmen til forskningen. Det har også skjedd en gradvis utvikling mot fremmedkulturell utelukkelse fra det ordinære arbeidslivet. Rekruttering til aktuelle jobber foregår nå i større grad enn tidligere gjennom nettverk som innvandrere ikke har tilgang til<sup>2</sup>. Arbeidsdirektør Inger Johanne Stokke i Aetat anslo i fjor at så mange som 60 % av alle stillinger utlyses gjennom uformelle kanaler (Ernes 2005). Et annet generelt problem er at typer av data og empirisk felt ikke overlapper i studiene som foreligger. Det finnes altså både kvalitativ forskning og undersøkelser fra arbeidslivet, dog sjelden i kombinasjon. Denne forståelsen kombinert med at innvandringen til Norge stadig øker, danner i fellesskap grunnlaget for dette prosjektets drivkraft. Endelig munner dette ut i en personlig oppfatning om at det er et stort udekket behov for studier av kulturmøter i arbeidslivet. Det er dessuten rimelig å anta at arbeidsplasser fungerer som møtested for de store konfliktene i samfunnet (Rogstad 2001).

Jeg står alene for regien av dette prosjektet og har siden feltarbeidet startet jobbet selvstendig. Det at jeg i utgangspunktet var tilknyttet et overordnet prosjekt medførte at jeg fikk tilgang til feltet, hvilket i praksis innebar at sykehuset via prosjektledelsen ordnet arbeid til meg på kjøkkenet. Arbeidet med avhandlingen startet altså bredt med spørsmålet om hva som foregår i kontekster hvor minoritets – og majoritetsbefolkningen samhandler på antatt like premisser; i mitt tilfelle som ansatte

---

<sup>2</sup> Dette stemmer bare delvis for Norges vedkommende. For eksempel foregår rekrutteringen i norskeide renholdsselskaper via nettverk som innvandrere nettopp har tilgang til, fordi slekt og venner allerede jobber der.

i samme bedrift. Før jeg gikk i gang med feltarbeidet hadde jeg forventninger om å finne maktstrukturer og identitetsproblematikk, men det var ikke før jeg begynte å arbeide med feltnotatene at jeg innså hvor sentralt forholdet til mat er på denne arbeidsplassen. Under feltarbeidet ble jeg dessuten oppmerksom på ulike motstandsstrategier de minoritetsansatte benyttet. Slik ble fokuset mitt tydeligere til å i store trekk omhandle mat, makt og motstandshandlinger, og selvfølgelig relasjonen mellom disse forholdene.

## ***Avhandlingens organisering***

**Kapittel en** gjør rede for utgangspunkt og problemstillingen som ligger til grunn for avhandlingen. Grunnleggende teori presenteres kort og feltet som sådan presenteres grundig. Metodiske aspekter diskuteres også i detalj, før jeg avslutningsvis presenterer hovedrolleinnhaverne i denne oppsetningen. Her avklares også sentrale begreper for oppgaven. I avhandlingens **andre kapittel** diskuteres hvordan eller hvorvidt mat og forholdet til mat kan sies å fungere som differensierende prinsipp i organisasjonen; hvordan mat strukturerer sosial samhandling, på hvilke måter mat kan fortelle noe om hvilken posisjon man har i det sosiale hierarkiet og hvordan mat kan sies å ha en integrerende funksjon. Feltet er et stort industrikjøkken - mat utgjør dermed et sentralt produksjonsmiddel og på samme tid bedriftens produkt. Medarbeidernes relasjon til mat vil også stå sentralt i avhandlingen. **Kapittel tre** springer ut fra en antakelse om at nordmenn som utgjør en knapp majoritet i bedriften, på ulike måter kan sies å være i en maktposisjon i forhold til utlendingene. Etter en problematisering av maktbegrepet følger diskusjoner av ulike felt hvor nordmennenes maktposisjon kan identifiseres. Disse er formell makt som nedfelt i bedriftens struktur og uformell makt som makt over kulturen. Maktkonsentrasjonen som jeg mener å kunne identifisere hos majoritetsbefolkningen har flere årsaker og uttrykk og jeg vil diskutere noen av dem i denne avhandlingen. Med utgangspunkt i blant annet marxistisk teori diskuteres det hvorvidt denne maktkoalisjonen kan sees i sammenheng med kontroll over produksjonsmidlene. I **fjerde og siste kapittel** drøftes ulike måter minoritetene forholder seg til majoritetens makt på og jeg

diskuterer hvorvidt disse forholdene kan tolkes som motstandsstrategier. Etter en diskusjon av motstandsbegrepet følger tre ulike motstandsstrategier jeg mener å kunne identifisere blant medarbeiderne. Gjennom bruk av spøkefulle kommentarer om egen gruppe, dannelsen av alternative kollektiver og morsmålssamtaler i arbeidet forsøker medarbeidere med minoritetsbakgrunn å gjenvinne kontrollen over egen identitet. Jeg argumenterer for at minoritetsansatte, ved å ta i bruk de tilgjengelige virkemidlene på arbeidsplassen som ellers preges av konformitet og uniformering, tar tak i sine identiteter og forvalter rollen som arbeider og utlending på måter som kan svekke hegemoniet.

De tre siste kapitlene rundes av med oppsummerende kommentarer og til sist i avhandlingen forsøker jeg å gjøre noen konkluderende bemerkninger.

## *Utgangspunkt*

### **Region – Norge**

Internasjonal migrasjon er et fenomen som av ulike årsaker øker i omfang. Ustabile politiske forhold, naturkatastrofer, konflikter, forfølgelse og krig, i tillegg til økonomiske forhold, har ført til folkeforflytninger i stor skala. En konsekvens av dette er for Norge et betydelig mer sammensatt og mindre homogent samfunn (Magerøy 1995:7). Dette kan tolkes som en utfordring i forhold til styringen av landet, da heterogenitet ofte antas å svekke kontrollen. Innvandringen til Norge fra land i den Tredje Verden og enkelte land i Sør- og Øst-Europa etter den andre verdenskrig kan grovt sett deles inn i fire faser. I første omgang dreide det seg om arbeidsmigrasjon. Utenlandsk arbeidskraft ble aktivt rekruttert i vekstperioden på 1960- og begynnelsen av 1970-tallet. I neste omgang, etter at det ble innført strengere regelverk for å begrense arbeidsmigrasjonen, den såkalte ”innvandringsstoppen” på midten av 1970-tallet, kom nye grupper hovedsakelig gjennom ordninger for familiegjenforening. I de senere år har bildet endret seg igjen og innvandrerne på 1990-tallet var stort sett flyktninger og asylsøkere, utdanningssøkende og et ukjent antall ”illegale” innvandrere (Magerøy 1995:7ff). For Norges del har den legale arbeidsmigrasjonen til landet økt betraktelig i omfang siden grensene ble åpnet for

arbeidsinnvandring fra alle EU-land 1. juni 2004. I den fjerde fasen etter 2004 består altså hoveddelen av innvandrerne til Norge i all hovedsak av arbeidskraft fra Øst-Europa. Innvandrerbefolkningen utgjør i dag totalt ca 8,3 % av Norges befolkning. Oslo kommune har den største andelen, der innvandrerne utgjør 22,3 % av befolkningen<sup>3</sup>. De siste 35 årene har det skjedd en betydelig innvandring til Norge. Mens det i 1970 var ca 60.000 innbyggere eller 1,5 % av befolkningen, som hadde to utenlandsfødte foreldre i landet, var tallet steget til 7,6 % av befolkningen i 2004. Det er innvandrere fra Øst-Europa og den tredje verden som de siste årene har vært de raskest voksende innvandringsgruppene. Innvandrere med ikke-vestlig bakgrunn utgjorde 31 % av innvandrerne i 1980; mot dagens andel på 72 %<sup>4</sup>. Det er også denne gruppen som er registrert med høyest arbeidsledighet<sup>5</sup>. Innvandrerbefolkningen økte i 2004 med 4,9 %, mot en total befolkningsvekst på 0,6 %. Denne økningen kan delvis skyldes arbeidsmigrasjonsåpningen i 2004.

Innvandrere fyller i dag mange funksjoner i det norske arbeidslivet og er spesielt godt representert innen tre næringsgrupper; olje-/gassutvinning, hotell/restaurantdrift, renovasjon og rengjøring (Rogstad 1995:113). Det kan være flere årsaker til at innvandrere dominerer bildet i ufaglærte stillinger. En av dem kan være at mange innvandrere erfarer problemer med å få norske myndigheter til å godkjenne utdanning fullført i hjemlandet, en annen kan være at rekrutteringen inntil nylig har fungert best i bransjer der de allerede har hatt et etablert nettverk og ”en fot innenfor”. Dette er riktignok omstendigheter som har endret seg i forbindelse med dagens import av arbeidskraft. ”Det nye arbeidslivet” har skapt nye utfordringer for det norske samfunn. Dette er spesielt aktuelt for sykehuset som en av landets største institusjoner og med et egendefinert samfunnsansvar. Samfunnsforsker Jon Rogstad identifiserer en av utfordringene til å være styringen av sykehuset ”(...) i en situasjon klemte mellom avhengighet av en uensartet arbeidsstokk på den ene siden, og krav om å

---

<sup>3</sup> *Innvandring og innvandrere 2004*

<sup>4</sup> Tall pr november 2005

<sup>5</sup> *Unge positive til innvandrere 2005*

være den beste produsenten av helsetjenester på den andre” (Rogstad 2002). En heterogen arbeidsstokk antas således å representere et problem jamfør den utbyttbare arbeideren (Ehn 1981). Når det gjelder etniske minoriteter, er det viktig å understreke koplingen mellom deltakelse i arbeidslivet og demokrati i samfunnet. Deltakelse vitner om inklusjon. At arbeidslivet er av stor betydning for etniske minoriteter uttrykkes i handlingsplan mot rasisme og diskriminering<sup>6</sup>, hvor arbeidslivet omtales som den viktigste arena for å bli en del av fellesskapet. Det sentrale elementet i denne forestillingen er at deltakelse på majoritetssamfunnets arenaer antas å ha positive ringvirkninger også på andre områder.

## Tidligere forskning

Av regional litteratur dannet Billy Ehns *Arbetets flytande granser. En fabrikkstudie* (1981) bakteppet for mitt eget feltarbeid. Hans studie har blitt stående som en klassiker og er en holistisk analyse av arbeidsfelleskapet på en avdeling på en fabrikk i Sverige. I bedriften som er en del av svensk kjemisk industri er 40 % av de ansatte utlendinger. Ehn var ansatt på fabrikkens på samme måte som de han skriver om. Arbeidslagene er flerkulturelt sammensatt, produksjonen forutsetter høy grad av utskiftbarhet mellom personer og oppgaver og et smidig samarbeid blant strenge rutiner. I Ehns bok betones det etniske aspektet i relasjonen mellom arbeiderne og han gir oss et meget detaljert bilde av samhandlingen der. Ehn viser hvordan arbeidet ble et nøytralt medium for kulturoversettelse, med fagterminologien som ”sosialt lim” og hvordan ”(...) bevisstheten om at man i rollen som fabrikkansatt, uavhengig av kulturell opprinnelse delte referanserammer med sine arbeidskamerater, skapte en følelse av samhörighet” (Ehn 1981:25, egen oversettelse). Ehn forteller om hva han kaller Skandinavias *doble budskap* om makt og hevder at det kan være svært vanskelig å forstå for utlendinger. Problemet består i at hierarkiet finnes, men at man allikevel kommuniserer som likemenn. Det å skulle forutse når rang er relevant for

---

<sup>6</sup> Stortingspreposisjon nr. 1. (1997-1998), Kommunal og Regional Departementet

samhandlingen og ikke, er en del av en kulturell kode. Produksjonsforholdene nedtoner altså betydningen av kulturelle forskjeller uten at de av den grunn forsvinner. Svenskenes tidvise innvandrerfiendtlige holdninger ble ikke gjort relevant i arbeidssituasjonen og var heller ikke til hinder for sosial samhandling (Ehn 1981). Foruten denne har Sverre Lysgaards klassiker *Arbeiderkollektivet* (2001) i etterkant vært en viktig inspirasjonskilde for denne avhandlingen. Lysgaard beskriver blant annet hvordan mangel på medbestemmelse i arbeidssituasjonen delvis kan forklare at arbeiderne solidariserer seg mot bedriften og slik danner et kollektiv. Drivkraften i dette kollektivet, hevder han, er kampen om verdighet og gjør det samtidig eksplisitt at det er uverdigg å befinne seg i en situasjon totalt uten innflytelse, slik han mener arbeiderne gjør. Sentralt hos Lysgaard er forholdet mellom arbeidsfellesskapet og ledelsen, og det er spesielt hans perspektiv på motstand som har hjulpet meg i mine analyser. Lysgaards analyser tar utgangspunkt i en kombinasjon av data fra deltakende observasjon, samt et omfattende intervjumateriale. Av øvrige teoretikere jeg har funnet støtte hos, viser jeg også til Jon Rogstads *Sist blant likemenn – Synlige innvandrere på arbeidsmarkedet* (2001). Rogstad fokuserer på diskriminering via 4 casestudier fra forskjellige bedrifter. Grunntanken hos Rogstad er at forskjellene mellom innvandrere og nordmenn skyldes ledelsens fortolkning av forestilte og faktiske forskjeller mellom nordmenn og personer med innvandrerbakgrunn. Hans bok har vært benyttet som komparativ empirisk litteratur. Rogstad baserer sin forskning på en kombinasjon av innsamlingsteknikker hvor deltakende observasjon, intervju og samtaler utfyller hverandre. Felles for disse bøkene er at de er basert på en kvalitativ tilnærming til feltet og det er dette som gjør forskningen de tilbyr spesielt interessant for meg.

## Begrepsavklaring

Av mine kollegaer på kjøkkenet var over 40 % av medarbeiderne av ikke-etnisk norsk opprinnelse. De vil i denne avhandlingen omtales ved bruk av flere ulike betegnelser. Begrepene innvandrere, minoritetsansatt og utlending vil benyttes om hverandre og betegner den samme gruppen.

Begrepet innvandrere har ulikt innhold for ulike forskere. Statistisk Sentralbyrå (SSB) opererer med følgende definisjon "Innvandrerbefolkningen består av personer med to utenlandsfødte foreldre: førstegenerasjonsinnvandrere som har innvandret til Norge, og personer som er født i Norge med to foreldre som er født i utlandet"<sup>7</sup>. SSBs definisjon tar altså ikke hensyn til hvorvidt vedkommende har oppnådd norsk statsborgerskap eller ei. Jon Rogstad hevder at oppfatningen mange har av "innvandrere" i stor grad samsvarer med kategorien "synlig minoritet" (Rogstad 2001:27). Han viser til Hernes og Knudsen (1990) som påstår at 9 av 10 nordmenn setter likhetstegn mellom "innvandrer" og mørk hudfarge, men Rogstad velger likevel i sin analyse å gi begrepet "synlig minoritet" et bredere innhold enn bare hudfarge og inkluderer også andre ytre kjennetegn som fremmedartet navn, språk og religionsutøvelse. Marianne Gullestad (2001) redegjør for at det er skjedd en endring i ordet "innvandrer" både i betydning og valør. Mens det før var relativt nøytralt, peker Gullestad på at det nå er blitt mer negativt. Dette i takt med at mediene har karikert innvandrerne som problemskapere. Mens ordet i ordboken betegner alle personer med opphav fra steder utenfor Norge, brukes ordet i praksis ofte med en underforstått betydning som begrenser det til mennesker som oppfattes som *synlig forskjellige* og som ifølge gjengse stereotyper tilhører en form for "lavklasse" eller "underklasse". "Mørk hud", aksent, "rart navn" og religiøs tilknytning utenfor den norske kirke er i følge henne noen sentrale tegn på det å være "innvandrer" (Gullestad 2001:44). Gullestads argument støtter altså Rogstads påstand om at "innvandrer" i dagligtalen ofte inkluderer mer enn bare opphav. Til tross for at begrepet kan være negativt konnotert brukes det altså i avhandlingen, med argumentet at det i utgangspunktet er en nøktern og operativ kategori. Jeg bruker også det emiske begrepet "utlendinger" som er et begrep medarbeiderne selv bruker. Dette til tross for at man i dagligtalen forbinder dette begrepet med utenlandsfødte personer som ikke er fast bosatt i Norge. Jeg støtter meg i så henseende på Unni Wikans argumentasjon for å bruke "native language" (Wikan 1991) og argumentet

---

<sup>7</sup> *Innvandrerbefolkningen 2004*



for min avgjørelse er at informantene selv bruker det. Den samme gruppen medarbeidere omtales dessuten som minoritetsansatte, da de er i mindretall både i bedriften og i samfunnet som helhet. Kontrasten er majoritetsansatte og begrepsparet henspiller ganske enkelt på numerisk flertall og mindretall. Minoritetsansatte fremstår slik for meg som en verdinøytral og nøktern kategori.

Min egen definisjon av ”innvandrere” tar ikke hensyn til hvorvidt vedkommende har opparbeidet seg norsk statsborgerskap eller ikke. For øvrig ligger min definisjon tett opp til den Rogstad (2001) opererer med. Når jeg skriver ”innvandrere”, ”minoritetsansatte” eller ”utlendinger” inkluderer dette den samme gruppen ansatte og jeg snakker da om: ”Medarbeidere som i det daglige fremstår med lett identifiserbare ikke-etnisk-norske trekk og inkluderer altså alle som i den daglige samhandlingen ikke oppfattes som etnisk norske”. I sammenhenger hvor det er relevant, spesifiseres etnisk tilknytning nærmere. For eksempel kan en pakistanskdominert gruppe identifiseres blant utlendingene i arbeidsfellesskapet og utgjør således en underkategori, emisk omtalt som ”pakistannerne” til tross for at gruppen også inkluderer for eksempel afrikanere. Jeg bestreber i avhandlingen å bruke emiske begreper så langt det er mulig og disse brukes så lenge leseren med rimelighet kan forventes å forstå innholdet.

## **Analytisk rammeverk**

Av litteratur som har bidratt med overordnede analysemodeller for avhandlingen står Erving Goffmans *The Presentation of Self in Everyday Life* (1971), Fredrik Barths *Ethnic Groups and Boundaries* (1969) og Harald Eidheims ”When Ethnic Identity is a Social Stigma” (1971) i særstilling. De bidrar alle på hver sin måte med viktige begreper og antakelser som danner basisen for denne avhandlingen.

Erving Goffmans (1971) dramaturgiske tilnærming til samhandling på mikronivå tilbyr flere anvendelige begreper for min analyse. Goffman beskriver hvordan aktørene forvalter sine roller på måter som er formålstjenelig for dem selv. Med begreper lånt fra teateret diskuterer Goffman hvordan *forhandlingen* mellom

individene foregår *front stage*, mens forberedelsene til denne skjer *back stage*. Hvilke aspekter ved identiteten som gjøres gjeldende *overkommuniseres* eller *underkommuniseres* i det Goffman fremstiller som et kalkulerende skuespill. Hos Goffman er det individet som står i fokus. Fredrik Barth (1969) bidrar til å flytte fokus over på *grensene* mellom ulike etniske grupper. Hans påstand er at det er i møtet mellom to grupper at forskjellene mellom dem gjøres relevante og at de ved slike møter overkommuniseres snarere enn å viskes ut. Harald Eidheim (1971) bringer begrepsparet *offentlig* og *privat sfære* inn i diskusjonen. Eidheim fremhever hvordan Norges urbefolkning, samene, underkommuniserer de samiske aspektene ved sin identitet i møte med den offentlige sfære og hvordan disse aspektene er forbeholdt den private sfære. Felles for Goffman, Barth og Eidheim er at de behandler kommunisering av identitet som en slags manipulering av statuser på en måte som er anvendelig for meg i mine analyser.

## Arbeidsfilosofi

Teknologiens betydning fremheves med hensyn til arbeidernes muligheter til å bestemme arbeidstakt, metoder og tid for omgang med arbeidskameratene.

Teknologien spiller en avgjørende rolle i forhold til å sette rammebetingelsene for kollegaers omgang med hverandre. Mange arbeidsprosesser kan innrettes slik at det ikke er avgjørende hva de som utfører dem egentlig vil. Samlebåndet er skoleeksempelet. Langs samlebåndet blir en kompleks prosess, som å sette sammen mange komponenter til et komplett måltid, delt opp og kjedet sammen slik at hver person er tilknyttet en enkelt oppgave. Når arbeideren er på plass, gjør man ganske enkelt det man skal. Det trengs ikke mye kontroll, for kontrollen er bygd inn i prosessen.

Bedrifter kjøper retten over menneskers arbeidstid. For å øke effektiviteten og harmonisere forholdet mellom over- og underordnede har det i løpet av 1900-tallet vært tatt i bruk ulike vitenskaplig formede metoder. Den mest kjente er Scientific

Management<sup>8</sup> og ideene som ligger til grunn for denne meget detaljstyrte organiseringen av arbeidet kom fra tidsstudienes far Frederick Taylor (Augustsson 1996). Læren består i at ledelsen gjennom tids- og metodestudier skaffer seg kunnskapsmonopol over produksjonsprosessen og at all planlegging flyttes fra arbeiderne og overføres til en sentral planleggingsavdeling. Systemet utgår fra en ide om at arbeidet effektiviseres dersom det brytes ned til sine enkleste bestanddeler. Taylor og hans etterfølgere fant at produksjonen økte med hjelp av utstrakt grad av arbeidsdeling, standardisert arbeidsforløp og prestasjonslønn. En følge av denne tenkningen var at den ideelle arbeidstakeren ble ”den utbyttbare kuggen”; arbeideren ble sett på som en fysiologisk maskin. ”(...) en spesiell person må på forhånd utføre tankearbeidet og helt andre mennesker bør brukes til å utføre det fysiske arbeidet” (Taylor 1911:20, egen oversettelse). Et slikt kunnskapsmonopol brukes for å oppnå absolutt detaljkontroll over arbeidets utførelse (Ehn 1981). Den detaljerte arbeidsdelingen har imidlertid noen svakheter som for eksempel å forhindre variasjon, innflytelse og læring, og slik virke demotiverende for arbeiderne<sup>9</sup>. Arbeiderne skulle imidlertid vise seg å være uberegnelige produksjonsfaktorer, noe som gav opphav til en nyervervet interesse for ”den menneskelige faktoren”, som ikke lot seg lokke med verken pisk eller økonomisk gevinst. På 1930-tallet pågikk sosialpsykologisk forskning på Western Electronics Hawthorne-fabrikker i Chicago, noe som ble opprinnelsen til *Human Relations*-skolen. Hensikten var å finne ut hvilke faktorer som påvirket arbeidernes effektivitet. Ulike eksperimenter ble gjennomført uten at innholdet i dem syntes å påvirke i noen annen retning enn økt produktivitet. Dette ble på sin side tolket som en følge av oppmerksomheten som ble arbeiderne til del og er kjent som *Hawthorneeffekten*. Produktiviteten, ikke utelukkende påvirket av penger, viste seg også å la seg påvirke av faktorer som arbeidsmiljø, varierte arbeidsoppgaver, human arbeidsledelse og graden av autonomi. Arbeidernes følelser ble plutselig et tema. Mens tayloristene betonet lønn, ytre arrangementer og

---

<sup>8</sup> På norsk rasjonaliseringsbevegelsen, men metoden omtales oftest som Scientific Management også her i Norge.

<sup>9</sup> Til tross for dette brukes systemet fortsatt av de fleste europeiske og amerikanske firmaer (Crols, Lammerant og Verelst 1992).

arbeidsfysiologiske faktorer, fremhevet human relations-skolen betydningen av psykologisk arbeidsdeling og solidaritet mellom arbeidsgruppene.

I etterkrigstidens industri har taylorismens ideer preget produksjonen innen for eksempel verkstedsindustrien, mens human relations-skolen på mange måter har gjennomsyret den personaladministrative tenkningen. En tredje industrifilosofisk retning, kalt *sosioteknikken* kan betraktes som en syntese av de foregående. Ifølge denne filosofien er arbeidsorganisasjonen et sammensatt sosialt og teknologisk system. I praktisk utformes sosioteknikken gjennom selvstyrte grupper og arbeidsrotasjon. I typologier som deler inn ulike industribransjer med hensyn til arbeidsglede og selvbestemmelse finner man ofte i den ene enden kvalifisert håndverksarbeid og i andre enden automatisert prosessteknologi. Mellom disse punktene plasseres maskinpass, løpende bånd og andre teknikker for masseproduksjon. I marxistisk forskningstradisjon henger arbeidernes maktesløshet og meningsløshet i arbeidssituasjonen, deres fremmedgjøring, sammen med at de verken har kontroll over produksjonsmidlene eller produktet av egen innsats. Fremmedgjøring fremheves gjerne som et teknologisk problem.

## *Feltet*

### **Kjøkkenet**

Avhandlingen er basert på feltarbeid utført på kjøkkenet ved et av landets største sykehus. Sykehuset er en av landets største arbeidsplasser med nærmere 9000 ansatte. Det er trolig også en av landets mest internasjonale virksomheter, med ansatte fra opp mot 70 ulike nasjoner. Den utenlandske arbeidskraften fordeler seg på alle stillingsgrupper, selv om tyngden er størst i stillinger som ikke krever utdanning. Trenden er at medisinske -/tekniske stillinger preges av innvandrere fra Norden og øvrige vestlige land, mens representanter for ikke-vestlige land er tungt representert i interne servicefunksjoner. Jo lengre man beveger seg oppover i hierarkiet, jo færre utlendinger finner man; et typisk trekk for bedrifter med store innslag av utenlandsk arbeidskraft (Næss 1985). Dette mønsteret finner vi igjen i fordelingen av

kompetanse mellom avdelingene på kjøkkenet. Min påstand er at hierarkiet følger grad av nærhet til maten og at medarbeidere i produksjonen således befinner seg på toppen av det sosiale hierarkiet, mens medarbeiderne i oppvask befinner seg i den andre enden. Den formelle og målbare kompetansen, som for eksempel utdanning, er hovedsakelig å finne i produksjonen.

Andelen innvandrere blant kjøkkenansatte er 41 %. Turnusen består våren 2005 av ca 100 personer, med en fordeling på de ulike stillingsgruppene assistenter, faglærte og ledere på henholdsvis 60, 30, og 10 %. De fleste medarbeiderne jobber på samme skift fra klokken 0730-1540, noen fra kl 0900-1700, i tillegg til enkelte individuelle tilpasninger. De faglærte domineres av 75 % kvinner, de fleste av dem norske.

Assistentene domineres på sin side av utenlandske menn. Den totale arbeidsstokken er jevnt fordelt mellom kjønnene. Kjøkkenet holder til i et eget bygg i utkanten av sykehusets område og er grovt sett inndelt i 3 underavdelinger: *lageret*, *produksjonen* og *oppvaska*.

**Lageret** er kjøkkenets minste enhet med sine 8 ansatte. Avdelingen er liten ikke bare i forhold til antall ansatte, men også i fysisk utstrekning. Lageret holder til i et eget lokale på omtrent 20 kvm vegg i vegg med produksjonen og skiller seg fra oppvask og produksjonen på vesentlige måter som for eksempel ved at de har egen arbeidstid og betydelig større kontaktflate enn hva som er tilfellet i produksjonen og oppvask. Kollegaer fra produksjonen kommer gjerne innom flere ganger i løpet av dagen, det være seg for å hente varer eller slå av en prat. Ansatte på lageret har også utstrakt telefonisk kontakt med avdelinger som lur på noe, sjåfører som skal hente eller levere varer og lignende. Arbeidet er dessuten organisert på en annen måte enn hva som er tilfelle for de andre avdelingene. Lageret utgjør slik sett en liten autonom gruppe hvor alt arbeid er en manuell prosess; her er intet maskinelt arbeid. Arbeidet er dog ganske ensidig. Jobben er individuelt lagt opp og medarbeiderne utfører hele jobben selv fra start til slutt. Størstedelen av arbeidet består i å pakke varer til

sykehusets avdelinger og begynner med at man må lese bestillingen og ender med at man kjører ferdig lastet ”hjul”<sup>10</sup> på kjøla for oppbevaring til sjåførene kommer og henter. Det er et mindre distansert forhold mellom medarbeidere og ledelse på lageret og jeg finner en svak form for Human Relations som preges av psykologisk arbeidsdeling og solidaritet innen arbeidsgruppen (Ehn 1981). Lageret bidrar helt marginalt i produksjonen av måltidet og må kun avse to medarbeidere til frokostbåndet daglig. En ordning det spores liten entusiasme over.

**Oppvaska** holder til i et innkapslet hjørne på kjøkkenet. Avdelingen bidrar med redskaper og serveringsverktøy som er nødvendige i forberedelsene til måltidet. Dessuten er det oppvaska som har etterarbeidet når måltidet er ferdig produsert. Medarbeiderne på denne avdelingen har stort sett ingenting med selve måltidet å gjøre og har ingen innflytelse på dets resultat. Arbeidet de gjør er likevel en nødvendig forutsetning for at det skal være mulig å produsere måltidet. På grunn av relativt høyt sykefravær på kjøkkenet, fungerer oppvaska som ”salderingspost”, det vil si at medarbeiderne herfra lånes ut til produksjonen ved behov. Det er medarbeidere med høy sosial kompetanse som i slike tilfeller lånes til produksjonen. Med sosial kompetanse mener jeg det å mestre de bedriftsinterne kodene for selvpresentasjon, altså en form for ikke direkte målbar kompetanse (Ferrari de Carli 1993:105). Dette kan relateres til Borchgrevinks (1996) påstand om at en slik arbeidsdeling representerer en ”ond sirkel” fordi allerede kompetente medarbeidere gjennom denne utlånsordningen får anledning til ytterligere å opparbeide sin kompetanse, mens ansatte som ikke har den anerkjente kompetansen forblir på avdelingen med arbeidsoppgaver som ikke er egnet for personlig utvikling. I oppvaska blir arbeiderne styrt mer av produksjonsteknologien enn av de overordnede og arbeidet er for det meste maskinstyrt. For eksempel markeres pausene ved at arbeidsleder skruer av maskinene. Arbeidsformen er preget av tayloristiske forhold

---

<sup>10</sup> Med ”ett hjul” menes et rektangulært brett med et hjul i hvert hjørne som man plasserer store plastkasser med varer i oppå.

som sterk arbeidsdeling og spesialisering samt veldig standardisert arbeidsforløp. Denne måten å organisere arbeidet på er tradisjonelt motivert ut fra en tanke om at det vil gi effektiv produksjon. Ytre fysiologiske faktorer vektlegges og det er mer fokus på oppgavene enn på medarbeiderne. Denne antakelsen styrkes blant annet av følgende uttalelse om arbeiderne fra en av lederne i bedriften: ”De er jo ikke her for å skaffe seg venner, men for å gjøre en jobb.” Samarbeidet er på grunn av høyt støynivå for det meste ordløst og på en plakat ved inngangen til avdelingen anbefales det at man bruker hørselsvern. Fordi oppvaskmaskinene støyer voldsomt, griper man inn bare der det behøves og kommer overens med gester eller øyekast. Det fungerer som regel uten innblanding fra arbeidsleder. Det ordløse samarbeidet kan illustreres ved å vise til følgende hendelse:

*Jeg arbeider ved båndet i oppvaska da min kollega på stasjonen ved siden av meg slår av båndet for å peke og forklare hvordan ting fungerer. Hun blir imidlertid raskt ”tilsnakket” av en annen kollega som ber henne slå båndet på igjen. Alt dette kommuniserer hun ved å peke bestemt på av/på – knappen som disponeres av min til da instruerende kollega.*

**Produksjonen** er den enheten som har klart størst fysisk utbredelse og dekker omtrent 70 % av kjøkkenets totale areal. I produksjonslokalene finnes to samlebånd, ett som oftest benyttes til pasientmaten og ett til eksterne kunder. Det er på denne avdelingen at måltidene forberedes og produseres. Produksjonen er delt inn i forskjellige kjøkken; *koldtkjøkkenet*, *dietten* og *normalen*. Navnene forteller hva slags mat som blir tilberedt på de ulike kjøkken. På koldtkjøkkenet forberedes det meste av den kalde maten og typiske arbeidsoppgaver består i å vaske og skjære opp grønnsaker som skal brukes til pynt på frokostbrettene, blande dressing og porsjonere i engangsbeholder, smøre brødskiver som skal serveres på enkelte avdelinger og lignende. På dietten lages gjerne komplette måltider til pasienter med spesielle behov eller ønsker. Dette kjøkkenet skiller seg slik fra de andre ved at medarbeiderne her får ta del i hele prosessen det er å lage et måltid. Her lages hele måltidet for en og en

person ferdig på tallerken. Diettkjøkkenet kalles også *ovnen*, en betegnelse som illustrerer at en stor komfyr med mange plater står på fullt hele dagen midt i rommet. Normalkjøkkenet lager det meste av den varme maten og her lages middag i store kvantum. Her er digre ovner plassert langs veggene og kjeler som rommer hundrevis av kg er fastmontert i gulvet. Her kokes poteter, stekes lasagne og røres i gryter som rommer flere hundre liter. All den varme maten som ikke må være spesielt tilpasset på noen måte lages på normalkjøkkenet. Inndelingen i tre ulike kjøkken fremstår som en praktisk innretning og skyldes tilsynelatende praktiske hensyn fordi produksjon av diett, kaldmat og normalkost stiller svært ulike krav til utstyr.

Arbeidet i produksjonen er organisert etter sosioteknikken og preges av selvstyrte grupper, arbeidsrotasjon og samråd mellom ledelse og medarbeidere. Medarbeiderne som er tilknyttet produksjonen er delt inn i team som sirkulerer mellom de ulike kjøkkenene med 14 dagers mellomrom, selv om enkelte av medarbeiderne går utenom denne ordningen. For eksempel synes det å være enighet om at asiatiske kvinner ikke er fysisk utrustet for å håndtere de store kolliene på normalen og er derfor i noen grad unntatt regelen om arbeidsrotasjon. Det meste som angår måltidet er forhåndsbestemt av ledelsen og den lille muligheten for påvirkning medarbeiderne har, ligger stort sett i produksjonen. Menyene er laget på forhånd, men det ligger en liten mulighet til å påvirke resultatet idet man kan utføre oppgavene godt eller dårlig. Eksempel på dårlig jobbutførelse kan for eksempel være dersom man svir sausen, ikke lar grønnsakene renne skikkelig av seg eller lager tomatbåter på gal måte slik at de ikke holder sammen. På grunn av den standardiserte produksjonsprosessen er det vanskeligere for medarbeiderne å utmerke seg som en flink arbeider enn det motsatte. Ettersom mottakerne av måltidene for det meste er pasienter, foreligger det dessuten strenge regler som gir lite slingringsmonn ved matlagingen. Det er ikke rom for improvisasjon og feil kan være farlig.

Produksjonsforholdene oppmunttrer altså ikke til kreative krumspring eller individuelle initiativ. Kokkene karikerer ofte arbeidsoppgavene sine og klager over at jobben som regel består i flytting av mat og at de ikke får brukt kompetansen sin. Arbeidet preges av en kollektivt styrt produksjonsprosess og ingenting er resultatet av



individers innsats. Ingen kan peke på resultatet og si ”det har jeg gjort”. Et fellestrekk ved de fleste stillingene på kjøkkenet er at man samarbeider tett med sine kollegaer. Det er behov for utstrakt grad av kontakt mellom de ansatte på samme avdeling, også for ansatte på tvers av de ulike avdelingene internt på kjøkkenet. Evne til samarbeid er en viktig egenskap hos de ansatte. En annen viktig egenskap man bør ha som medarbeider på kjøkkenet er å kunne ta i mot beskjeder, kort sagt ”gjøre som du blir bedt om”.

Mitt arbeid omfatter arbeiderne på lageret, oppvaska og produksjonen. Andre grupper av ansatte faller utenfor mitt nedslagsfelt. Disse er ansatte som ikke har kjøkkenet som sin primære arbeidsplass, som for eksempel portører som transporterer måltidene ut til sykehusets avdelinger via underjordiske korridorer, og postverter som er fast stasjonert ute på avdeling. Mitt arbeid begrenser seg til å omfatte medarbeiderne som befinner seg innenfor kjøkkenets fire vegger i største delen av arbeidsdagen og som primært har sitt virke på en av de tre omtalte avdelinger. Ledelsen er således også valgt ut av fokus da de for det meste holder til på tilknyttede kontorer og omfattes derfor ikke av mine analyser.

## En gjennomsnittlig dag på kjøkkenet

*Opp den bratte trappa utenfor kjøkkenet må man holde seg i rekkverket for å komme opp. Når den er forsert kan man plante føttene trygt i betongfundamentet som omgir inngangen til kjøkkenbygget. Noen få trette skritt senere glir den blå, tunge døra opp. Gulvet på innsiden er også av betong og malt i en anonym farge. Like på innsiden av døra trækker de fleste på vekta som er nedfelt i gulvet, men blir ikke stående lenge nok til at skjermen oppe på veggen bestemmer seg for et tall. Et raskt blick inn i rommet til høyre avslører at det er der lageret holder til. Der står hylle på hylle med matvarer, og en mørk mann i lang, hvit frakk snakker i telefonen bøyd over en disk. I et stativ over disken henger det masse papir og lapper. Det ser ut som mannen*

*studerer noe som ligger på disken. Ferden forsetter til venstre i korridoren. Den varer ikke mer enn noen få meter før man må løfte beina litt ekstra over en høy dørterskel som markerer overgangen fra den ene korridoren til den andre. Idet man går inn i den nye i korridoren, ser man at den er nokså lang. Langs denne gangen er det mange dører på begge sider og langt der nede går den brått til høyre. Før denne svingen til høyre henger det flere oppslagstavler med masse lapper hengende på. En hvitkledd kvinne står vendt mot den ene oppslagstavlen med en hvit kopp i den høyre hånda, mens den andre hviler i en lomme foran på den korte uniformsskjorta. På hodet har damen en hvit lue som dekker nesten alt håret. Bare panneluggen og noen tuster på siden foran øret stikker ut. I det man begynner på trappa som nesten med en gang går ned til høyre, kan man høre den lave lyden av herrestemmer som snakker sammen på et fremmed språk, samt lyden av kvinner som ler. Trappen ned til garderobene i kjelleren har ikke rekkverk. Halvveis ned trappen som svinger lett til høyre hører jeg lyden av raske skritt i trappen bak meg og jeg setter opp tempoet for å ikke sinke vedkommende som åpenbart har dårlig tid. Jeg gjør heller plass på siden så vedkommende kan komme seg forbi og like etter høres et smell. Det er lyden av mannens sko som treffer rista av jern som dekker platået nedenfor trappa. Også mine sko fremkaller denne lyden av jern mot jern ettersom rista ikke ligger støtt og slås mot kantene den ligger oppå, når jeg kommer så langt. Nok en høy dørterskel må forseres før døra til venstre brått åpnes. To hvitkledde damer kommer ut mens de holder samtalen gående. Begge snakker gebrokkent norsk. Den ene damen har langt ravnsvart hår i en flette og mørk hud, mens den andre er lys og har blondt hår hengende til under ørene. Den lyse damen smiler og fortsetter samtalen mens den mørke vender ansiktet mot meg og sier "hei, hei!" før de sammen går mot trappa. Jeg får tak i døra før den lukkes helt og i det jeg kommer inn i damegarderoben høres den metalliske lyden av damenes tresko mot rista foran trappa. Rommet ligger i kjelleren og er blottet for vinduer, alt lys her er kunstig. Døren lukkes automatisk bak meg og jeg passerer 4 hvite porselensservanter med speil over til høyre og en passasje inn til venstre, før jeg selv går inn den andre*

passasjen til venstre. I den første passasjen står det flere damer, de fleste av dem mørke. Noen av dem snakker sammen på et språk jeg ikke forstår, mens andre snakker norsk med brytning. I passasjen jeg går inn i er det stort sett lyse damer og det er sjelden å høre noe annet enn norsk språk her. I det hele tatt er det ikke så mye samtaler her nede. Noen hilser på hverandre, andre ikke. Damegarderoben har høye, smale garderobeskap i metall tett i tett på nesten alle vegger. Mot endeveggen står imidlertid en hylle av tre, hvor det står flere rader med hvite sko, initialer skrevet på med tykk tusj. På toppen står det en pappboks med hvite luer i. De fleste tar en ny lue hver dag.

Garderobeskapet mitt åpnes med en liten nøkkel jeg fisker opp av lomma og på innsiden henger det 2-3 komplette hvite antrekk. Disse er tidligere hentet på uniformslageret og de fleste tar mer enn en uniform om gangen for å være sikker på at man får den størrelsen man vil ha. Det står en lang, smal trebenk mellom radene med garderobeskap og denne tjener som avlastning for jakke og private klær mens det skiftes til uniform. Noen ganger kan man bli forbauset over at buksa i den "rette størrelsen" ikke passer likevel, for det er ikke alltid at de er like. Like ofte skjer det at man oppdager at en eller flere av knappene i buksen er borte, men den hvite kortermede skjorten dekker uansett skjøten mellom bukse og skjorte. Treskoene hektes på foten og når man setter på plass egne sko på bunnen av skapet buldrer det fælt i metallet. Denne lyden er særlig brutal om morgenen. Døra til garderobeskapet låses etter at alle private effekter er på plass. Nøkkelen til skapet legges i en av lommene foran på uniformsskjorten og på vei ut av garderoben napper jeg med meg en hvit lue. På vei ut passerer jeg speilene på veggen hvor enkelte stopper opp for å ordne hår og sminke. Selv om luene er ment å dekke alt håret er det mange av damene som trekker noen hårstrå ut av lua ved ørene og i panneluggen. Andre legger på litt leppestift og justerer på uniformen før trappa igjen forseres opp til bakkenivå for endelig å begynne arbeidsdagen. Jeg gnir søvnen ut av øynene i det føttene mine så vidt har klaring til dørterskelen som markerer inngangen til lageret. Med penn og kniv på plass i lomma og takknemmelig for at jeg i dag slipper å bruke uniformslue. Jeg går bort til disken som er i enden

av rommet, mot kjøkkenet. Veggen mot kjøkkenet består av store vinduer fra livet og opp, bare avbrutt av en dør ut mot produksjonslokalene. Jeg hilser god morgen til Hicham som står bøyd over noen papirer på benken og han hilser tilbake. Det ryker varmt av kaffekoppen hans og det lukter godt. Så tidlig på morgenen er det fortsatt ganske stille her. Radioen får være avslått noen minutter til og det jobbes i rolig tempo. Folk er ikke så snakkesalige så tidlig på morgen. Vi er omgitt av varer på alle kanter. Kjeks, mel, krydder, frokostblandinger og syltetøy står stablet i hyller til langt oppover veggene. Unntatt er vinduene ut mot produksjonslokalene. Men utsikten dit ødelegges uansett av hyller med metallbeholdere i ulike størrelser som dekker alle vinduene på utsiden av lagerrommet. Jeg begynner dagen i sakte tempo og starter med å pakke 15 og 15 pakker med "rett i koppen" i blanke poser. Disse slenger jeg i en stor grå plasteske som står på hylla under. Også midt i rommet er det en rad med hyller. Felles for alle hyllene er at de er lesset ned med varer som i løpet av dagen etter bestilling pakkes i esker til sykehusets avdelinger og etterfylles jevnlig. Noen varer går raskere enn andre og må fylles opp flere ganger i løpet av en arbeidsdag. Etter noen minutter kommer Moshund inn med en tjukk blå jakke på seg, det mørkeblå foret står opp langs halsen på jakka. Han nikker og hilser og går bort til Hicham og utveksler noen kommentarer om arbeidet. Jeg sier meg fornøyd over haugen med poser med tomatsuppe og går bort til disken jeg også. På midten av benken ligger det en haug med bestillingslapper fra avdelingene på sykehuset, sortert etter hvilke avdelinger som hører sammen. For eksempel er det noen avdelinger som får varene tilkjørt med bil, deres esker med bestilte varer stilles oppå hverandre og står samlet på kjøla til sjåføren kommer og henter dem. Jeg tar 4-5 lapper som alle består av 2 lag. Etter hvert som man krysser av på lista over varer man har pakket, lages en blåkopi på arket under. Forsiden legges ved bestillingen i esken, kopien tas vare på av lageret. Det er sykehusets barnehager som får varene sine pakket først i dag og jeg må gå i flere omganger til ulike kjølerom og lager som ligger spredt langs hele korridoren for å hente varene de ulike barnehagene har bestilt. 4kg gulrøtter, 3kg røde

epler, 8 pakker norvegia i skiver, 4kg kjøttdeig, 2kg pasta etc. På morgenen er vi to som gjør denne jobben, mens Moshund har ansvaret for å pakke melka. Han tilbringer stort sett dagen på meierikjøla. En kollega er på morgenvakten "lånt ut" til båndet for å servere frokost. Når klokka nærmer seg ni er det frokost i sikte. Idet Hicham går ut av rommet dytter han 2 bokser med makrell i tomat i frontlomma før han runder hjørnet mot spiserommet. Når jeg kommer så langt setter jeg meg ved bordet sammen med pakistanerne. Khawar fra oppvaska og nevøen Daud fra lageret sitter der sammen med de andre. Samtalen går på pakistansk når jeg setter meg ned men morsmålssamtalen avsluttes da og Khawar henvender seg til meg på norsk og inkluderer meg i samtalen. Han spør "lærer du mye?", noe jeg svarer bekreftende på. Vi småprater litt før samtalen dem i mellom taes opp igjen på pakistansk. Frokostpausen varer i tjue minutter og neste økt skal jeg være på koldtkjøkkenet. Her blir jeg satt til å dele opp salatblader og skjære paprika i strimler. Det skal være pynt til aftensbåndet senere i dag. Praten går lett mellom oss som er her denne økten; stort sett damer. Hanna forteller at hun går ut i permisjon på onsdag. Hun har termin om tre uker og venter sitt første barn. Det blir en del snakk om den nært forestående fødselen til Hanna og Camilla virker interessert. Hun trekker frem historier fra egen familie og det går i samme tema selv etter at Hanna har gått hjem for dagen. Camilla henvender seg nå spesielt mot Kirikou, som står ved siden av henne og spør interessert. Camilla stiller ingen spørsmål tilbake og Kirikou forteller heller ingenting om seg selv. Camilla skal til å fortelle en historie om tremenningen til mannen hennes, men kaller ham i stedet fetter fordi Kirikou gir uttrykk for at hun ikke vet hva en tremenning er. Poenget med historien er at denne karen er gift med en tyrkisk dame. Kirikou spør "Så hennes familie aksepterte det?", hvorpå Camilla svarer "Ja, familien hennes er veldig ålreite. De er veldig norske kan du si". I neste samtale kaller Camilla en venninne for "kjeftesmelle" og Kirikou viser at hun vet ikke hva som menes med det ved å kikke spørrende på Camilla. Camilla gidder ikke å forklare det og dropper heller å fortelle historien. Mens jeg står og kutter paprika registrerer jeg at det

er mye kjefting og roping rundt om, på de andre kjøkkenene også. Da jeg er på vei ut fra garderoben etter en kort pause, kommer Hege gråtende inn. Jeg rekker ikke å tilby henne hjelp før hun låser seg inne på do. Ikke lenge etter ser jeg henne oppe på kjøkkenet igjen, så det roet seg antagelig ganske raskt. Klokka nærmer seg kvart på ett og jeg har sett på tavlen i korridoren at jeg skal være på kundebåndet. Det er best å ta en titt ned på den hvite uniformen og forsikre seg om at den er relativt ren, ellers risikerer man tilsnakk av kontrollør eller en av lederne, selv om det forekommer veldig sjelden. Medarbeidere fra alle deler av kjøkkenet beveger seg mot båndet, de fleste i bedagelig tempo mens etternølerne kommer småjoggende. Alle har funnet sitt navn på tavla ute i korridoren og alle har fått tildelt en egen posisjon på dagens fengselsbånd. Før båndet ruller, må alle påse at de har et par tynne latex engangshansker på seg; gjerne over et par varmebeskyttende hansker under, forholdsvis ren uniform og tynn papirlue som dekker håret. Fordi luene beregnet på damer har en tendens til å klø i strikken, er det tillatt å ha noe hår på utsiden av luen for å unngå en plagsom irritasjon i huden. Enkelte utnytter dette mer enn andre og har store klaser med hår hengende ut langs kanten på lua. Det er lapskaus som serveres i dag, så det er ikke mange som deltar i denne omgangen siden måltidet bare består av en komponent. Lapskausen akkompagneres av små pakker med flatbrød, men det er også det hele. Båndet går raskt unna. Jeg som står på første posisjon med brett kan påvirke dette i noen grad ettersom hvor lang avstand jeg lar det bli mellom brettene på båndet, men det er kontrolløren som bestemmer hastigheten på båndet som har størst innflytelse på dette. Etter en time er vi ferdige og det er igjen pause på spiserommet. Ingen rester fra båndet settes frem, men enkelte av medarbeiderne har spart frukt fra frokostpausen og spiser denne nå. Mange lager seg også en kopp te eller kaffe, men det som preger stemningen på spiserommet i denne pausen er at folk lener seg tilbake og samler krefter til siste økt før arbeidsdagen er over. Jeg deler bord med Fridtjov og Marian fra oppvaska og Linda som er kokk. Fridtjov og Linda har tidligere jobbet sammen på et annet sykehus i byen. Marian spør interessert om prosjektet mitt

*og sier "Her er det mye spennende. Det er noen her som er rappkjefta. Du må følge nøye med, så kan du oppdage mye interessant". Hun nikker over mot et av bordene som domineres av utlendinger. Marian sier dette overdrevent lavt mens hun lener seg over bordet mot meg for at ingen andre skal høre hva hun sier. I siste økt som starter kvart over to registrerer jeg en ganske tøff tone mellom noen kollegaer. Jeg er på aftensbåndet og på stasjonen som skal bidra med tallerken. Annika kommer ut fra kontoret og kjefter på Bodil. Hun står med hendene på hoftene og snakker veldig høyt. Hun sier "dere er da voksne mennesker!?". På vei fra båndet snur hun seg og roper "dere må jo bruke huet!", Bodil virker helt uberørt. Aftensbåndet går forholdsvis rolig for seg, allikevel er jeg helt ør i hodet når jeg endelig kommer ut i frisk luft og skal gå hjem for dagen. Kontrasten til det høye støynivået inne blir påtagelig i forhold til stillheten som venter utenfor.*

Beskrivelsen er tenkt å illustrere at kjøkkenet er en enhet som er atskilt fra resten av bedriften og samfunnet forøvrig. Til tross for at kjøkkenet er en liten del av et større hele er det lite ved avdelingen som forteller om dette. Kjøkkenet oppleves som en avgrenset enhet. Liten kontaktflate og uniformspåbud bidrar til dette.

Kontakten med verden utenfor kjøkkenet er begrenset til å omfatte sjeldne besøk fra ledelsen, en og annen sykepleier som stikker innom lageret for å levere bestillingsseddel, fysioterapeuten som kommer for å observere og gi råd om arbeidsstillinger og sjåførene som henter og leverer varer på lageret. For de fleste innebærer den lille **kontaktflaten** at man i løpet av en arbeidsdag som regel ikke ser andre enn kollegaene på kjøkkenet. Medarbeiderne møter aldri pasientene direkte og har heller ingen annen form for kontakt med mottakerne av produktet. Denne kontakten var forbeholdt ledelsen og foregikk som regel per telefon eller e-post kun tilgjengelig for dem. De viktigste tilbakemeldingene fra kundene ble videreformidlet til medarbeiderne på frokostmøtene som ble avholdt en gang pr uke. Portører distribuerer maten mellom kjøkkenet og resten av bedriften. Disse er for mange av medarbeiderne på kjøkkenet det eneste bindeleddet mellom seg og resten av

bedriften. Få av mine kollegaer vet hvor hovedkantina ligger, noe som forteller meg at få har vært der. Sykehuset som arbeidsplass ble referert til ved svært sjeldne anledninger, det er kjøkkenet som oppleves som medarbeidernes arbeidsgiver. Atkomsten til resten av bedriften skjer gjennom underjordiske korridorer, eventuelt kan man forlate bygget og krysse veien.

**Uniformsbruken** peker på det paradoksale ved situasjonen og forsterker inntrykket av kjøkkenet som utenfor normalsamfunnet. Det at makt er sentralt på denne arbeidsplassen vitner allerede førsteinntrykket om. Konformitet viser til makt, men mest interessant i denne sammenhengen er det ”doble budskapet”, altså at alle er like men ikke så like likevel. Det som preger første møte med arbeiderfellesskapet er at alle er kledd i hvitt fra topp til tå. I henhold til arbeidsreglementet er det ikke tillatt å bære verken smykker eller klokke og det er bare en liten del av kroppen som synes under uniformene. Spor av samfunnet utenfor legges i respektive skap før arbeidsdagen begynner og den hvite sterile uniformen trekkes på. De fleste bruker kortermede hvite skjorter, selv om en del av de faglærte bruker dobbeltspente overdelene forbeholdt deres stilling og spesielt mange utenlandske menn drar på seg langermede lagerfrakker. For assistentene er alt som bæres hvitt av farge. Noen bruker grå og hvittrutete bukser, men dette er sjelden assistentene. Medarbeiderne må følge et internt uniformsreglement som kan bidra til å undergrave deres individuelle identitet. Det at man på kjøkkenet er pålagt å bruke uniform kan sies å fremme en kollektiv identitet blant arbeiderne. Individuelle forskjeller underkommuniseres - det kollektive fellesskapet overkommuniseres. Dette bekreftes av hvilke egenskaper som av medarbeiderne selv trekkes frem som de viktigste i jobben; å kunne ta i mot beskjeder og utføre dem. Initiativ til andre ting enn det som er fastsatt i instruksjoner og reglement er ikke ønskelig og kreativiteten stimuleres ikke. Flere benytter seg av muligheten til å fremheve individet under uniformen og trosser reglementet ved å bruke masse armbånd, andre bruker ikke sokker i skoene, mens atter noen bretter opp buksen slik at ankelsmykker kommer til syne og lignende. Håret som av mange kvinner trekkes frem under lua vitner om at de fortsatt er individer til tross for at



arbeidssituasjonen krever av dem at de underkommuniserer dette. Kan uniformsreglementet tolkes som et gedigent kollektivt identitetsprosjekt gjennom at man fjerner individuelle identitetskjennetegn og skaper avstand til normalsamfunnet hvor andre regler gjelder? Et forsøk på å homogenisere arbeiderfellesskapet? Det er temmelig åpenbart at det ikke er dette som er *intensjonen* bak uniformspåbudet; det er antagelig fundert på renslighets - og hygienekrav, men det betyr ikke at det ikke like fullt kan være en av *funksjonene*. Disse spørsmålene kan relateres tilbake til påstanden om at en heterogen arbeidsstokk anses som en potensiell fare for hegemoniet.

## Autonomi

Jeg finner en relativt liten grad av autonomi i utførelsen av oppgavene blant medarbeiderne på kjøkkenet. Det foreligger klare instruksjoner på hvordan de ulike arbeidsoppgavene skal utføres og det er lite åpning for personlig kreativitet i forhold til utførelsen av arbeidsoppgavene. Generelt sett er arbeidsoppgavene relativt enkle å utføre og det er sjelden behov for utdanning eller lang opplæring. Unntaket er for kokkene hvor de fleste har fagbrev og 2 års utdanning.

Innflytelse og kontroll over egen arbeidssituasjon ansees av mange arbeidslivsforskere å være den viktigste betingelsen for arbeidsglede. Men den detaljregulering av arbeidet som kjennetegner moderne industrier, innskrenker i høy grad de ansattes muligheter for selvbestemmelse (Ehn 1981). Medarbeiderne på kjøkkenet har marginal innflytelse fordi arbeidsmetodene i detalj er foreskrevet av produksjonsledelsen. I reglementets "sprekker" er det lite rom for improvisasjon. Arbeiderne har liten innflytelse på hvordan produksjonen legges opp, men innenfor rammene av sentrale direktiver, får en viss grad av selvbestemmelse i den begrensede arbeidssituasjonen (Ehn 1981:36). Det er mulighet for individuelle arbeidsstiler og skiftende grader av arbeidsengasjement, dette setter imidlertid ingen spor verken i lønningsposen eller i produksjonsutbyttet. De som ønsker å utmerke seg får sjansen ved tekniske problem eller "dramatiske situasjoner". Disse situasjonene viser hvem

av arbeiderne som behersker mer enn de ordinære arbeidsoppgavene; våger å ta initiativ og løse problem.

*Emma fra oppvasken sitter på dessertpost ved middagsbåndet. Mot slutten av økten blir det tomt for pærer og hun ser oppgitt rundt seg etter etterfyller, men roper ikke slik de fleste gjør, men skynder seg av gårde for å hente pærene selv. Hun går på eget initiativ og ser påtatt streng ut i ansiktet når hun triumferende plasserer pærene på bordet foran seg.*

Når prosessene blir avbrutt av problemer som oppstår, åpner det seg muligheter for improvisasjon og egeninnsats, for eksempel når serveringsbrettene setter seg fast i bestikkmaskinen eller man går tom for varer på båndet. Som eksempelet viser er det blant annet når funksjonen som etterfyller ikke fungerer tilfredsstillende, at medarbeiderne får anledning til å vise at de duger til noe mer enn bare å ta i mot beskjeder; selv om dette av mange fremheves som den viktigste egenskapen man kan ha som ansatt på kjøkkenet.

Hvis det er slik at innordning under arbeidsgiveren er en forutsetning for å inngå i et arbeidsforhold, kan det da forsvares å opprettholde maktforhold av denne typen? Dette er hovedargumentet i Marx` (1971) kritikk av fremmedgjøringen under kapitalismen. Grunnlaget for kritikken er menneskets autonomi, skaperevne og behov for selvutfoldelse. Kommandoforholdene i en kapitalistisk bedrift bygger på det motsatte, hevder han, nemlig å passivisere og frata arbeiderne deres skaperevne for å tilpasse dem et regime som har profitt som målsetting, ikke produksjon av nyttige goder. Nettopp mangel på faglige utfordringer og muligheter for individuell utfoldelse og kreativitet fremheves gjerne av de faglærte til hovedårsaken til lav trivsel.

## Metode

### Antropologen i arbeid

Mitt mål med denne avhandlingen er å bidra med et nytt perspektiv på et felt som er i mangel av data fundert på **deltakende observasjon** og det er nettopp her jeg identifiserer min styrke som antropolog. Deltakende observasjon har nærmest vært et metodisk krav i sosialantropologi siden Malinowski (1984), skrev sin teori om feltarbeid som deltakende observasjon. Antropologiens grunnleggende metodiske prinsipper skal være "(...) to put himself in good condition work, that is, in the main, to live without white men, right among the natives (...) and by means of this intercourse, you learn to know him (...)" (Malinowski 1984:6f). Deltakende observasjon innebærer altså å legge egen kategoribruk til side og delta sammen med informantene. Gjennom slik omgang skal man lære å kjenne informanten. Deltakende observasjon utgjør sammen med intervjuer og bruk av skriftlige kilder, det som ofte sammenfattes til "feltarbeid" og det er kombinasjonen av disse innsamlingsteknikkene som gir det fullstendige bilde. Deltakende observasjons styrke er at man får vite noe om tause og selvsagte forhold. Gjennom deltakende observasjon søkes kunnskap om hva folk faktisk gjør, i motsetning til hva folk *sier* at de gjør. Kjøkkensjefen uttalte på et møte høsten 2004 at "Det har vært mange forskere innom her tidligere, men jeg tror nok resultatet blir et annet når du liksom blir her en stund og ser sjøl" og før jeg gikk i gang med deltakende observasjon på kjøkkenet følte jeg at jeg fikk bred støtte for min tilnærming til feltet; ved min egen deltakelse. Feltarbeidets suksess avhenger i stor grad av **forskerrollen**; altså hvordan man skaper relasjoner til informantene i feltet. Som matinteressert kvinne i midten av tjueårene, ble jeg etter hvert ansett som lærling og ofte innlemmet i dagens forberedelser av de erfarne kokkene. I stedet for å få beskrevet hvordan produksjonen av måltidene foregikk, fikk jeg muligheten til å prøve selv. Jeg erfarte hvor monotont det kan være å stå og klippe opp 800 kvister med dill og hvor lett det er å brenne hvit saus på en rykende het komfyr som står på fullt hele dagen. Jeg ble et arbeidende menneske i likhet med de andre. At jeg deltok i arbeidet virket legitimerende for min tilstedeværelse. Mitt bidrag på kjøkkenet var av ulønnet art, men dette var sjelden

tema i samtalene mellom mine kollegaer og meg. Relasjonen mellom forsker og informant danner grunnlaget for de data som tilgjengeliggjøres for forskeren. Det er derfor av stor nødvendighet at forskeren trer inn i en rolle informantene kan identifisere seg med og være fortrolige med. Jeg hadde Cato Wadels (1991) ”lærlingrolle” som ledestjerne. Denne egner seg spesielt godt i arbeidssituasjoner hvor forskeren har kompetanse til å utføre informantenes arbeidsoppgaver. Jeg ble av informantene behandlet som en som var på opplæring, en rolle de selv hadde vært i. Dette kan ha bidratt til at informantene lettere kunne akseptere meg som ”forsker”. En observatørs nærvær vil alltid kunne påvirke samhandlingen, men jeg følte at informantene raskt ble fortrolige med min rolle som lærling, både i kjøkkenfag og antropologi. Jeg lærte mye om begge deler.

”(...) a social category will be assigned to the ethnographer by the group members. The category may change over time, but one will always exist. As the ethnographer's role is defined and redefined, it will guide group members in their dealings with him or her. Their expectations of what the ethnographer wants to learn - and their decisions of what should be told – will derive partly from their sense of who he or she is.”

Michael Agar 1980:41

Det er viktig å reflektere over at antropologen som person, gjennom hva man sier og gjør påvirker hva andre personer sier og gjør. Forholdet mellom informantene og meg vekslet mellom faglært – lærling, forsker - informant og relasjoner som bar mer preg av vennskap. Man må dessuten være oppmerksom på at informantene kan gjøre seg flid med å gi et godt inntrykk, noe som kan gi et fordreiet, feilaktig bilde av realitetene. En metode for å unngå en slik fallgrube er å supplere samhandlingsdata med intervjuer; en metode jeg selv benyttet. Det er dessuten en rimelig antagelse at dette problemet blir mindre i henhold til lengden på feltarbeidet.

Når det kom til innpass i miljøet jeg skulle være en del av under feltarbeidet, er det liten tvil om at Ashani som ble oppnevnt som min kontaktperson de første dagene, lettet mitt arbeid betraktelig. Hun er en person som er godt likt av alle og har mange

kontakter. At jeg fikk være Ashanis lærling den første tiden hjalp meg til å få innpass i miljøet og raskere aksept blant de andre medarbeiderne.

Jeg har gjort feltarbeid i mitt eget hjemland og noen vil kanskje innvende at jeg mangler den analytiske distansen som kreves for å gjøre spreke antropologiske analyser (Frøystad 2002). Mot dette kan det argumenteres for at å gjøre **feltarbeid i eget samfunn** ikke nødvendigvis innebærer studier av egen kultur (Lien 2001). Jeg har måttet sette meg inn i nye arbeidsrutiner, strenge nøyaktighetsregler for hygiene og matlaging, samt lære meg det sosiale systemet. Jeg lærte meg den yrkesfaglige sjargongen som benyttes på et profesjonelt storkjøkken og som man har stor nytte av å beherske. Alt dette lærte jeg meg ved å være til stede der samhandling foregikk; i felles utførelse av arbeidsoppgaver og i møte mellom medarbeiderne. Fordelen med forskning i eget samfunn er at man deler mange normer og koder for sosial atferd. Fallgruben er at det kan bli for erfaringsnært og man blir ”hjemmeblind”. Det er formulert mange virkemidler for å oppnå distanse til feltet. Til god hjelp for meg har Cato Wadels (1991) betraktninger om naiv observasjon vært. Wadel oppfordrer oss til å legge forhåndskunnskap til side og holde kategoribruken på et lavt abstraksjonsnivå. Målet med naiv observasjon er å observere og beskrive hendelsene som om det var helt fremmed for oss. En nært beslektet og like god teknikk beskrives av Halvard Vike (1996) som selveksotisering, hvor målet er å betrakte sitt eget samfunn med fremmede øyne. Han argumenterer for at det på denne måten er fullt mulig å gi opphav til god antropologi, selv ved det mest kulturelt nære feltarbeid.

### *Materialets begrensninger*

“Det er et vitenskapsteoretisk standpunkt at vi i bunn og grunn bare kan føle oss sikre på eksistensen av det vi selv har erfart” (Høeg 1993:56). Antropologen retter ofte oppmerksomheten mot små utvalg og forsøker å undersøke det totale nettverket av mellommenneskelige relasjoner som eksisterer innen et lite område. Leach sier om antropologen: ”The truths which he thus discovers are particular truths and, if he is wise, he will be extremely cautious about attempting to generalise from these

particulars” (Leach 1967:78). Faren er selvsagt at “sannhetene” man kommer frem til kan være for partikulære til å ha noen som helst generell verdi. Antropologi søker kunnskap om en helhet gjennom detaljerte studier av det lokale og partikulære. Utvalget er ikke stort, men Cato Wadel (1991) hevder vi kan si noe generelt ut fra studier av små utvalg i form av dybdestudier av samhandling, spesielt i studier av organisasjoner som har stor utbredelse.

For å motarbeide en naturlig tendens til å skaffe informanter av samme kjønn som meg selv, planla jeg før feltarbeidet å jobbe aktivt for å få en jevn kjønnsfordeling blant mine hovedinformanter. Jeg antok at jeg ville møte en utfordring i å skaffe meg mannlige informanter. Virkeligheten skulle imidlertid vise det stikk motsatte. Når det gjaldt ansatte med norsk bakgrunn var det ingen særlig forskjell; de var alle rimelig meddelsomme. Menn utgjorde her både de mest skeptiske og de mest engasjerte. Når det gjelder de ansatte med flerkulturell bakgrunn, var det blant ikke-vestlige innvandrere klart enklere å komme i kontakt med menn. Dette antar jeg at kan ha med flere faktorer å gjøre. Menn i innvandrerfamilier er oftere i arbeid, er oftere deltakere i aktiviteter utenfor hjemmet og har derav ofte bedre norskkunnskaper. Enkelte av kvinnene opplevde jeg som vanskelige å komme inn på, de kunne ofte virke lite villige til å bli kjent med meg. Om dette skyldtes skepsis, dårlige norskkunnskaper eller andre forhold kan jeg bare spekulere i. Det må påpekes at jeg fikk god kontakt med flere blant dem også.

Ettersom utvalget ikke er representativt er det ikke mulig å trekke slutninger om hvor viktige forklaringene er for det totale arbeidsmarkedet. Når dette er påpekt, har jeg samtidig berørt et mer omfattende tema, nemlig generalisering og spørsmålet om hva som er hensikten med en studie som ikke har representative data. Prosesser som avdekkes i en bedrift vil trolig være virksomme også i andre bedrifter. Siktemålet er å avdekke mønstre. Ved bruk av ikke-representative data er man derfor interessert i å finne frem til ”representasjoner” og ikke representativitet (Rogstad 2001).

Avhandlingen er i henhold til antropologisk fagtradisjon skrevet i etnografisk presens, til tross for at dette kan oppfattes som en påstand om tidløs gyldighet. Jeg må

derfor gjøre leseren oppmerksom på at sykehuset og kjøkkenet er i en viktig endringsprosess og jeg påstår ikke at mine resultater er gyldige for noe annet tidspunkt enn da feltarbeidet ble gjennomført; våren 2005.

## Data

Aller først må det understrekes at data ikke er noe som samles inn, men *konstrueres* i møtet mellom forsker og felt. Data er altså ikke positivistiske enheter, men noe som produseres underveis. Wadel (1991) fremhever at forskerens forståelse og måte å betrakte omgivelsene på, har betydning for hvordan de observasjoner og utsagn som studeres blir til forskningsdata. I en viss forstand konstruerer altså forskeren data. I den innledende og forberedende fasen av feltarbeidet gjorde jeg forundersøkelser om feltet. Disse forundersøkelsene bestod i å lese det jeg kom over av tekster og rapporter skrevet først og fremst av andre forskere fra liknende felt, samt avisartikler; altså tekstlige data.

Den midtre fasen av feltarbeidet deltok jeg selv i arbeidet på kjøkkenet. Jeg samlet store mengder samhandlingsdata, både verbal og ikke-verbal. Denne avhandlingen bygger i all hovedsak på 5 måneder med deltakende observasjon og jeg deltok selv i arbeidet på alle tre avdelinger. Tiden mellom avdelingene ble fordelt etter prinsipp om antall ansatte og grad av deltakelse i kjøkkenets kjernevirksomhet; produksjonen av måltidet. Den første perioden kom jeg på jobb samtidig med de fleste andre eller gjerne litt før for å få med meg praten i garderoben og kaffepraten på spiserommet før arbeidsdagens start. Jeg var også på jobb like lenge som de andre ansatte. Etter at jeg oppdaget hvor tidkrevende det var å skrive notater fra dagens observasjoner avsluttet jeg, når det var anledning for det, dagen litt før de andre. Jeg synes det var viktig i begynnelsen å gjøre det samme som mine kollegaer for at jeg ikke skulle bli for mye lagt merke til fordi jeg tok meg friheter de andre ikke hadde tilgang til. Dette var også viktig for meg i forhold til arbeidsoppgaver; jeg gjorde den samme jobben som alle de andre. Jeg spilte med åpne kort hele veien og la aldri skjul på at jeg i ettertid skulle produsere en omfattende oppgave om dem.

Jeg tilbrakte flest timer ute i produksjonslokalet hvor alle avdelingene møttes flere

ganger i løpet av dagen for å produsere måltidet, før det ble fraktet ut til resten av sykehuset. Dernest på vedlikehold og minst på lageret. Lageret ble til tross for dette på mange måter min favorittavdeling; der var det enkelt å finne oppgaver jeg kunne gjøre og det var mange individuelle oppdrag jeg kunne utføre og samtidig være oppmerksom på omgivelsene. Det var lavt støynivå og alltid noe å gjøre, dessuten så få ansatte at det var mindre krevende å etablere min egen rolle der. En vanlig arbeidsdag inkluderte også ofte frokostmøter. Onsdag hver uke ble det holdt møte for de ansatte i andre halvdel av frokostpausen<sup>11</sup>. Vanligvis var dette møtet anført av en av lederne på avdelingen og inkluderte alle de ansatte. Perioden med deltakende observasjon ble avsluttet med deltakelse på en sommerfest, men jeg gjorde etter dette også intervjuer med nøkkelinformantene mine. I takt med at informantene ble stadig mer fortrolige med min tilstedeværelse tok samtalene en større del av arbeidsdagen. Den avsluttende fasen av feltarbeidet ble preget av at samtalene ble dypere, lengre og mer personlige. En del av samtalene, til tross for at de fant sted i arbeidssituasjoner kan godt kalles en form for intervjuer.

Bortsett fra et par besøk på kafé, samt deltakelse ved to større festlige anledninger, var det medarbeidernes offentlige sfære jeg ble best kjent med under feltarbeidet. Opprinnelig planla jeg å knytte sosiale relasjoner også utenfor arbeidet, dette gjorde jeg imidlertid en ny vurdering på underveis. Etter hvert som feltarbeidet forløp forstod jeg at det ikke var vanlig for informanter, som ikke var knyttet sammen av familiære bånd, å blande sammen arbeid og privatliv og jeg bestemte meg derfor for å forholde meg til skillet mellom disse to sfærene på samme måte som dem. Det faktum at svært få av informantene hadde noen form for sosial omgang utenfor arbeidet, førte naturlig nok til at jeg fikk begrenset med muligheter til å delta.

### *Etiske betraktninger*

Både felt og informanter fremstår i denne avhandlingen med fiktive navn. Jeg har valgt å anonymisere både bedriften og informantene ut fra to hensyn. For det første

---

<sup>11</sup> Frokostpausen tilsvarer lunsjpausen på andre arbeidsplasser, men de ansatte hadde vissnok vært med på å bestemme at den skulle være kl 0900 i stedet for kl 1130.



føler jeg at et slikt grep gjør meg friere i skriveprosessen i den forstand at jeg har litt mindre kvaler for å skrive om ting som ikke medfører utelukkende positiv omtale om bedriften. På den ene siden dekontekstualiserer jeg et felt som på mange måter allerede er kontekstualisert, på den andre siden syns jeg ikke at bedriftens virkelige identitet er avgjørende for studiens legitimitet. Viktigst har imidlertid hensynet til informantene vært. Jeg er svært takknemmelig for at de har delt verdifull informasjon med meg og føler meg dertil forpliktet til å forvalte denne informasjonen på en måte som ikke medfører ulemper for dem. Til tross for at jeg har anonymisert informantene etter beste evne er det ikke til å komme vekk fra at enkelte av informantene sikkert vil kjenne seg igjen i enkelte av episodebeskrivelsene. Ved spesielle behov har jeg tatt anonymiseringen ett skritt videre og endret informantenes karaktertrekk eller egenskaper på en slik måte at tolkningen av episoden ikke forringes, men at jeg har vurdert det dit hen at ved enkelte episoder har en slik anonymisering vært påkrevd av hensyn til informantenes omdømme.

Anonymisering av både felt og informanter antyder kanskje funn av sensitiv art, det er imidlertid ikke tilfellet. I den grad jeg er blitt eksponert for sensitiv informasjon har jeg valgt å ikke benytte den i avhandlingen. Slik informasjon har som regel vært knyttet til egenskaper hos enkelte av informantene og ikke vært knyttet til min tematikk. Den er slik ikke relevant å trekke veksler på.

Som jeg allerede har vært inne på er det ledelsen i bedriften som forhåndsgodkjente min tilstedeværelse på kjøkkenet våren 2005. Ledelsen stod slik for min praktiske *tilgang* til feltet. Min oppfatning er at det er stor avstand mellom kjøkkenet og bedriften for øvrig. Jeg føler slik ikke at tilgangen påvirket situasjonen når det kom til *innpass* i miljøet, verken til det bedre eller verre. I forhold til idealet om informert samtykke sørget jeg for at informantene hadde mulighet til å nekte å *delta*. En slik motvilje mot min tilstedeværelse kunne jeg imidlertid ikke spore når det var gått en viss tid i felten. De første dagene møtte jeg mange skeptiske blikk og spørsmål, men ettersom jeg var svært meddelsom når det kom til forespørsler om hva jeg egentlig gjorde der, vant jeg etter hvert tillitt i miljøet. På bakgrunn av en misforståelse med en kollega, reflekterte jeg over hvordan jeg skulle forholde meg til det dersom noen motsatte seg min deltakelse i arbeidet på avdelingen. Idealet om informert samtykke

er ivare tatt på en måte som gjør at dersom enkelte av informantene skulle uttrykke motvilje mot deltakelse i mitt prosjekt, ville min respons ha vært at jeg ville respektere deres manglende aksept og utelate dem fra avhandlingens hovedscene.

## *Hovedrollene*

### **Zenzo**

”Hei Karianne, hvordan går det?” Det er Zenzo som kommer spaserende i den andre enden av korridoren. Det hvite smilet hans brer seg i det mørke ansiktet idet han strekker hånden ut for å trykke min. Zenzo er arbeidsleder i oppvaska og en munter fyr. Han er født i Afrika, men er gift med en norsk dame og har etablert familien sin her. Zenzo har studert på vestlandet, noe språket hans bærer preg av; han snakker for øvrig meget godt norsk. Zenzo fremstår som vel integrert i det norske samfunnet og forteller at han har jobbet på sykehuset i over 15 år, mange av årene i dagens stilling som arbeidsleder. Zenzo har et blidt og vennlig vesen, noe som gjør at han har bred kontaktflate ut mot sine kollegaer. Han er ofte å observere i munter passiar med medarbeidere fra alle hold; like gjerne nordmenn som andre kollegaer med minoritetsbakgrunn.

### **Assad**

Assad er en familiefar fra Tyrkia. Etter noen års opphold i Sverige, har han og familien bosatt seg her i Norge. Assad er opptatt av den nye butikken sin, hvor han skal selge frukt og grønt. Assad er en liten mann med stor munn. Han har alltid en kommentar på lur og går ikke av veien for å slenge med leppa til andre utlendinger, alltid med glimt i øyet. Assad refererer til Tyrkia og det området han vokste opp i der,

som ”hjemme”. Assad er ansatt som assistent i oppvaska og holder seg stort sett med det innvandrerdominerte miljøet.

### **Khawar**

Khawar er en middelaldrende mann fra Pakistan. Han kom til Norge under arbeidsinnvandringsbølgen på 70-tallet og jobbet tidligere på fabrikk. Khawar omtaler fortsatt Pakistan som ”hjemme”; han har et hus der som familien hans tar vare på for ham og kona er der store deler av året. Khawar har voksne barn her til lands og han er opptatt av at de skal integreres i det norske samfunnet gjennom å skaffe seg arbeid. Khawar er veldig omtenksum og kommer ofte innom for å lodde stemningen. ”Går det bra?” spør han og slår ut med armene mens han smiler fra øre til øre. Khawar er opptatt av motivasjon og at man må tenke positivt. I kantina sitter han alltid ved pakistanerbordet og er ofte den som leder an i samtalen. Han er av de eldste pakistanerne på arbeidsplassen og nyter en viss respekt fra de andre medarbeiderne. Han er verneombud for sin avdeling og tar arbeidet seriøst. Khawar har en slektning som kollega.

### **Yoshimi**

Yoshimi er fra Asia og jobber i produksjonen på kjøkkenet sammen med sin søster Naomi. Yoshimi arbeider som ufaglært kokk og er både engasjert og pliktoppfyllende i jobben. Hun er også religiøs og blir meget opprørt ved en episode hvor Per ber henne ”se til helvete å....”. Yoshimi er en privat person og jeg lærte ikke å kjenne henne bak uniformen. Hun er stort sett å observere enten i arbeid eller i samtale med sin søster. Yoshimi er veldig flink til å lage mat og meget nøyaktig. Derfor får hun som en av de få ufaglærte ofte muligheten til å opptre som kontrollør på båndet. Det er ikke uvanlig at Yoshimi disker opp med hjemmelaget mat til sine nærmeste på jobben og ved sommerfesten var det hun som stod for størstedelen av matlagingen til hele selskapet.

**Youssou**

En ruvende skikkelse kommer langende over gulvet med store skritt. Med dameuniformsluen revet opp og barføtt i treskoene kommer Youssou til båndet for å være etterfyller. Han er en stor mann fra Afrika og blir relativt ofte utvalgt som etterfyller. Kanskje han går for å være sterk ettersom han er så stor? Youssou har kone fra hjemlandet og flere barn. Han jobber primært i oppvaska. Youss som han av og til blir kalt, er en fåmælt mann med godt humør. I sterk konkurranse med Zenzo er han av avdelingens høyeste og med sin kullsvarte hud er han lett å få øye på i terrenget. Youssous norskkunnskaper er begrensede og kan kanskje bidra til å forklare hvorfor Youssou har relativt liten kontaktflate på kjøkkenet. Han er som oftest å finne sammen med den pakistanerdominerte gjengen.

**Per**

Per er oslogutt og faglært kokk. Etter flere år i restaurantbransjen har han et annet fokus enn de fleste andre. Han er vant til å tenke økonomi og uttrykker av og til fortvilelse over hvor mye mat som blir kastet på kjøkkenet. Selv om Per ikke er leder av noe slag, tar han ofte til orde på møtene i frokostpausen og tar gjerne ansvaret for lærlingene i bedriften. Per er ikke redd for å si sin mening og er ikke sjelden irettesettende ovenfor både ledere og medarbeidere. Per gjør seg flid med maten og gjør gjerne litt ekstra innsats for at maten skal se innbydende ut. Per opptrer som selvoppnevnt tillitsvalgt for medarbeiderne i produksjonen. Han identifiserer seg nok mest med de andre kokkene, alle andre går under samlebetegnelsen ”assistentene”.

## 2. Mat

Mat er godt å spise og mat er godt å tenke med (Levi-Strauss 1983). Mat strukturerer døgnet (Douglas 1986) og hva slags mat man spiser forteller om hvilken status man har i familien og i samfunnet (Bourdieu 1979, Goody 1982). Mat er et effektivt ikke-språklig overtalelsesmedium (Munn 1986) og er derfor egnet til å gi bort (Sahlins 1976).”

Runar Døving 1999

Sitatet viser matens kompleksitet og jeg vil i dette kapittelet i tråd med Døvings utsagn forsøke å drøfte matens betydning for det sosiale samspillet blant medarbeiderne på kjøkkenet. Kapittelets overordnede mål er å vise hvordan mat på mange måter legger fundamentet for sosial samhandling.

Jeg vil starte kapittelet med å diskutere generelle perspektiver på mat, før jeg spesifiserer ytterligere hva mat betyr for medarbeiderne på kjøkkenet. I kapittelets andre del diskuteres hvordan mat kan sies å påvirke de sosiale relasjonene og det er tre ulike aspekter jeg vil fordype meg i. Først hvordan mat virker strukturerende, dernest hvordan mat fungerer som sosial markør og til sist vil jeg diskutere hvordan mat kan tolkes som integrerende. En kort oppsummering avrunder dette kapittelet. Mitt teoretiske utgangspunkt består i hovedsak av Mary Douglas` ”Ch. 16.

Deciphering a meal” (1991), Pierre Bourdieus *Distinksjonen. En sosiologisk kritikk av dømmekraften* (2002), Marcell Mauss` *The Gift. Forms and Functions in Exchange in Archaic Societies* (1967) og Marianne Liens *Fra bokna fesk til pizza. Sosio-kulturelle perspektiver på matvalg og endring av spisevaner i Båtsfjord, Finnmark* (1987).

### *Hva er mat?*

Fenomenet mat er knyttet til kognitive kategorier, og hva som er mat og ikke, er et empirisk spørsmål. Mat er en biologisk forutsetning for menneskelig liv, men mat er

også kultur (Lien 1989). Til tross for at forbindelsen mellom mat og kultur virker åpenbar har vi i dag uendelig mye mer kunnskap om mat som næringsmiddel, handelsvare og landbruksprodukt enn om mat som sosiokulturelt fenomen (Lien 1989). Antropologers interesse for det spesielle og eksotiske i forbindelse med mat avsløres idet eksotiske fenomen som kannibalisme og matofringer beskrives i stor detalj.

Få antropologer har utnyttet matens potensial som meningsbærer, sosial markør og kulturelt uttrykk til fulle i sine analyser. Av betydelige bidrag til feltet om mat bør Mary Douglas` (1986) analyser av matvaner fra et kognitivt perspektiv nevnes. Hun fokuserer på sosial og kulturell kontekst og hevder at mat kodifiserer sosiale hendelser. Douglas argumenterer for at mat kan tolkes som et strukturerende prinsipp. Levi-Strauss (1983) analyserer forbindelsen mellom rå og kokt mat og er først og fremst opptatt av de symbolske dimensjonene ved mat og hevder blant annet at matvaner kan betraktes som et slags språk "(...) *through which that society unconsciously reveals its structure (...)*" (Levi-Strauss 1968:495). I likhet med Mary Douglas betoner han altså matens strukturerende aspekt. Ut fra teorien om binære opposisjoner utledet Levi-Strauss en modell for tilbereding av mat som fikk tilnavnet "det kulinariske triangel". Triangelet representerer et tosidig motsetningsforhold mellom natur og kultur på den ene siden og bearbeidet og ikke-bearbeidet tilstand på den andre. Pierre Bourdieu (2002) analyserer relasjonen mellom smak og preferanser og teoretiserer rundt sammenhengen mellom klasseidentitet og smak. Bourdieu konkluderer med at ulike smaksmønstre danner et hierarki. Goody (1982) skriver også om hvordan mat og status kan knyttes sammen. Med hans henvisning til det indiske kastesystemet knyttes matlaging og konsum til ulike plasser i hierarkiet.

Mat har en materiell og en symbolsk dimensjon, selv om studier tenderer til å overse interaksjonen mellom disse dimensjonene. Bourdieu (2002) for eksempel vektlegger det symbolske i idet han fokuserer på hvordan mat er et klassekjennetegn. Relatert til kjøkkenet kan man hevde at medarbeidere som spiser varm mat fra båndet, tilhører en annen klasse enn medarbeidere som spiser kald mat som er satt frem på spiserommet.

Andre studier vektlegger det materielle og fremhever det ernæringsmessige perspektivet. Matkonsum er en sosial foreteelse og har som Lien påpeker flere dimensjoner (Lien 1989). Ethvert måltid kan betraktes som en bestemt kombinasjon av ulike karakteristika med hensyn til tid, rom og sosial dimensjon. Konsummønstre som repeterende hendelser kan komme til uttrykk i løpet av en dag, en uke eller i løpet av perioder på flere år og kan således sies å ha en *tidsdimensjon*. På kjøkkenet gjentar det samme mønsteret seg hver dag. Frokost produseres klokken halv åtte, middag klokken ti over tolv og aftens klokken halv to. Når det gjelder spisingens *romlige dimensjon* kan den teoretisk sett foregå hvor som helst i menneskenes omgivelser. Det er likevel kulturelt betinget at enkelte steder egner seg bedre for spising enn andre (Lien 1989). Det finnes som regel flere alternativer og de ulike stedene å spise tillegges ulik mening. For eksempel forbindes kjøkkenbordet tradisjonelt med hverdag, mens spisestuen kjennetegner spesielle anledninger. Overført til kjøkkenet skal jeg snart vise hvordan mat endrer karakter avhengig av den romlige dimensjonen – en pølse betraktes nærmest som et verktøy i produksjonen, den samme pølsa endrer egenskap til statussymbol idet den befinner seg i Imrans hender i oppvaska, eller den kjennetegner ganske enkelt noe spiselig dersom den befinner seg på spiserommet. Måltidet har også en *sosial dimensjon* - man kan i teorien spise sammen med hvem som helst. I praksis viser det imidlertid seg at spising i de fleste tilfeller er noe man gjør sammen med bestemte personer. Hvem som spiser sammen kan gi informasjon om aktørenes status og rolle, foruten informasjon om deres innbyrdes sosiale relasjoner. Dette rimer bra med hvordan Bourdieu fremhever mat som et klassekjennetegn og eksempler jeg skal komme til i den påfølgende teksten som viser at ulike typer mat er forbeholdt ulike relasjoner; mens hjemmelaget mat er forbeholdt nære kollegaer og venner, er mat fra båndet tilgjengelig for mer perifere bekjente.

Mat kan altså knyttes til sosial status og symbolisere sosialt hierarki og makt. Man kan si at maten har både en sosial og en biologisk betydning. Maten viser symbolsk til aspekter ved den sosiale strukturen. Man kan ved hjelp av enkelte kulinariske nøkkelsymboler gi uttrykk for en sosial kontekst, selv om andre matelementer som hører hjemme i samme kontekst er utelatt. Å konsumere mat er en rituell og

kommunikativ handling, ladet med meningsfull symbolikk.

Bedriftens agenda er å produsere måltider til interne og eksterne pasienter og kunder. For de fleste medarbeiderne på kjøkkenet er mat det viktigste arbeidsverktøyet. For Per og de andre i produksjonen er mat et sentralt produksjonsmiddel; selv de minste bestanddeler i deres produkt er mat. På lageret blir matvarer pakket i enheter som distribueres både internt på sykehuset og eksternt. Khawar og de andre i oppvaska behandler rester av måltider som returneres til kjøkkenet, i tillegg til at medarbeiderne herfra ofte lånes ut til produksjonen på dags- eller øktbasis. Felles for medarbeiderne på kjøkkenet er at de alle omgir seg med mat på den ene eller den andre måten. Hver eneste dag de er på jobb konsumeres, produseres, distribueres og behandles mat. Det er imidlertid konsum og produksjon som vil få mest fokus her. Det som preger matdiskursen blant medarbeiderne på kjøkkenet er pragmatikk.

*Båndet ruller og jeg har fått ansvar for å forsyne porsjonene med rykende varme grønnsaker. På den andre siden av båndet, står Gisle med to typer lys saus foran seg. Sausene skal akkompagnere to ulike retter. Gisle rører snerken av sausene mens dampen står og bryter brått ut i et spørsmål om hvilke saus som tilhører hvilken rett. Gisles henvendelse er rettet mot normalkjøkkenet. Kari kommer ilende til og stiller seg med hendene i siden mens hun betrakter sausene med en bekymret mine. Thomas kommer til unnsetning og foreslår å tilsette svart sukkerkulør i den ene sausen for å kunne skille sausene fra hverandre. Thomas' forslag vedtas umiddelbart ved at Kari går og henter en stor flaske med sukkerkulør som hun spruter en god mengde av oppi den ene sausen. Thomas kommenterer at resultatet ble bra og at "den ser jo litt bedre ut også..."*

Sausen som i utgangspunktet så lite appetittlig ut ble altså endret, men ikke ut fra en motivasjon om at den ville se mer velsmakende ut med litt farge; snarere ut fra en praktisk orientering om at man må kunne se forskjell på sausene for lettere å kunne



holde styr på hvilken saus som hører til hvilken rett.

Kjøkkenet er en del av en statlig institusjon og opererer med andre rammebetingelser enn en hvilken som helst restaurant. Fokus ligger på praktiske forhold som å forsikre seg om at det lages nok mat til alle porsjonene og at den blir ferdig i tide, snarere enn at den er lønnsom og tar seg godt ut. Når det gjelder økonomi, er det ikke mindre viktig her, men beslutningsmyndigheten angjeldende dette ligger på et høyere nivå enn hos arbeiderne. Medarbeiderne er ikke delaktige i denne prosessen. "På gulvet" er det ikke kronene, men maten som telles. Hvor mange gram potet skal hver porsjon inneholde? Man må passe på å måle riktig for at det skal være nok til alle porsjonene. Store mengder mat kastes dessuten hver dag og få synes å ta notis av dette. For Per som har lang fartstid fra det private, er dette imidlertid uvant. Han er vant til å tenke på økonomi og estetikk; to elementer som er fraværende på kjøkkenet. Per er den eneste som uttrykker bekymring over all maten som blir kastet.

Metodisk kan vi nærme oss en forståelse av matens grammatikk ved å studere handlinger.

## *Måltidet*

Produktets sosiale dimensjon er ikke bare den sosiale konteksten hvor det blir konsumert, men like gjerne *den sosiale konteksten hvor den blir produsert*.

Dimensjonen som vil bli behandlet i det følgende er produksjonsprosessen som den prosessen det er for medarbeiderne å sette sammen de enkelte bestanddeler til et fullstendig måltid på produksjonsbåndet. Medarbeiderne forholder seg til mat på minst to måter; kundenes måltider og sin egen mat. Det å samles til egne måltider kan i så måte betraktes som en motsats til samlingen rundt måltidet ved båndet. Mens komposisjonen av måltidet preges av struktur, nøyaktighet og hierarki, kjennetegnes medarbeidernes egne måltider av antistruktur, en annen sosial setting, løse kommentarer, rasistiske vitser og flatt hierarki. Kjøkkensjefen må kjempe seg gjennom folkemengden som alle de andre. Hvilket forhold de har til mat forteller i begge tilfeller noe om dem som individer.

*Fridtjov som hittil i dag har jobbet i oppvasken, snapper med seg en lue for å beskytte håret før han rusler bort mot båndet. Han går straks til sin stasjon mens han forsøker å få et overblikk over hvor langt etterfyller og de andre er kommet i forberedelsene. Fridtjov trekker et par tynne latex engangshansker utenpå de varmebeskyttende hanskene han har tatt med fra oppvasken og løfter av lokket på en av metallbeholderne som står på tralla foran ham. Det ryker varmt av kokte poteter og han trekker hodet raskt tilbake for å unngå å bli brent av den varme dampen. Imens kommer de andre deltakerne på plass. Kari som er leder for normalkjøkkenet og ansvarlig for denne omgangen står ved siden av båndet med at ark i hånda og sjekker med kontrollør at alle spesialmåltider er på plass. Når alle er på plass og ser ut til å være klare starter Thomas som er kontrollør båndet.*

Laget som skal kjøre middagsbåndet i dag er Fatima på kort og brett, Emma på bestikk, Mika på tallerken, Fridtjov på potet, Marian på dessert, Gisle på kjøtt/fisk, Hege på grønnsaker, Yoshimi på saus, Thomas som kontrollør, Jashef på brett bakerst og Imran på vogner helt til slutt, Youssou som etterfyller. Denne gjengen skal i fellesskap produsere dagens middag til pasientene. Alle bidrar med små bestanddeler til det som ender opp som et komplett måltid. Tolv personer er direkte involvert på båndet når middagen produseres. I tillegg til de som er direkte involvert i sammensetningen av middagen, er også en rekke personer indirekte deltakende. Det er alltid minst en etterfyller som henter matvarer og annet det trengs påfyll av. Dessuten er gjenværende medarbeidere på de ulike kjøkken forberedt på forespørsler om mat som man går tom for eller mangler underveis.

Middagen er dagens høydepunkt. Denne tar lenger tid å produsere, involverer en større andel av medarbeidere i forberedelsene og man trenger mer kompetanse for å ha noen innflytelse på produksjonen av middagen enn hva som er tilfellet ved frokost og aftensmat. Det er aldri mer aktivitet ved båndet enn de gangene medarbeiderne møtes for å produsere middagsmåltidet. Det er mer komplisert å servere riktig, da

middagen skal være varm og vanligvis krever lenger tilberedningstid enn kalde måltider som frokost og aftens. Det er mer høylydt ved båndet under produksjonen av middag enn ellers. Kontrollørens irettesettelser, gjentatte rop på etterfyller og meldinger til kjøkkenet om mat som mangler fyller stillheten. Det er dessuten vanskeligere å tilpasse middagen etter alle helsemessige hensyn som må tas, da en stor andel av kundegruppen har særskilte behov i form av allergier, intoleranser og lignende. At middagen er arbeidsdagens høydepunkt er kulturelt betinget og henger antagelig sammen med at det er dette måltidet som krever mest både for- og etterarbeid og at det er her det serveres mest varm og tilberedt mat.

Det aller meste som gjøres på kjøkkenet har måltidet som mål. Et viktig unntak er lageret hvis hovedvirksomhet er å levere varer i ikke tilberedt stand til resten av sykehuset. I oppvaska er målet at kokkenes redskaper og utstyret som måltidet serveres på er rent og klart til bruk når det er behov for dem. Lagerets oppgave er å til enhver tid ha de nødvendige ingrediensene tilgjengelig for kjøkkenet. Det meste av arbeidet som utføres i løpet av dagen kulminerer i produksjonen av måltidet.

Kjøkkenets *endelige produkt* er måltidet som gjennom samarbeid mellom de tre avdelingene komponeres og gjøres klart til henting. Kjøkkenets effektivitet måles gjerne i hvor mange måltider som produseres i bedriften pr dag. Bedriften produserer over 1500 måltider hver dag, fordelt på frokost, middag og aftens. Måltidet hentes av ulike tjenestemottakere i den enden av lokalene og er som regel klart til å spises på tallerkenen. Alle måltidene settes sammen langs et produksjonsbånd som organiseres etter samlebåndsprinsippet. Både forberedelsene til og produksjonen av måltidet på båndet bærer preg av å være organisert på en måte som fremmedgjør medarbeiderne i forhold til resultatet. Fordi porsjonene som lages er så store, er det sjelden man får i oppgave å lage mer enn en av bestanddelene til måltidet. For eksempel kan man en dag være oppført som ansvarlig for å koke poteter. Dette henger tett sammen med slik jeg har beskrevet at arbeidet organiseres; samlebåndsprosess etter ”tayloristiske” prinsipper.

## *Hvordan påvirker mat de sosiale relasjonene i et multikulturelt kjøkken?*

”If food is treated as a code, the messages it encodes will be found in the pattern of social relations being expressed. The message is about different degrees of hierarchy, inclusion and exclusion, boundaries and transactions across the boundaries.”

Mary Douglas 1986:249

Mat kan altså behandles som en kode og kan sies å uttrykke ulike mønstre ved de sosiale relasjonene som omgir det. I dette kapittelet vil jeg i tråd med dette utsagnet forsøke å vise hvordan mat kan tolkes som identitetsmarkerende faktor i arbeidsmiljøet på kjøkkenet og argumentere for at mat spiller en sentral rolle i den sosiale differensieringen. Jeg vil først vise hvordan mat strukturerer samhandlingen på kjøkkenet, før jeg diskuterer hvordan hva slags mat man spiser kan fortelle noe om hvilken status man har i samfunnet. Til sist drøfter jeg hvordan mat kan virke integrerende. Dette gjør jeg ved å se nærmere på ulike former for matgaver som utveksles i bedriften.

### **Mat strukturerer**

Jeg vil i dette avsnittet benytte Douglas` (1986) teori om mat som det strukturerende prinsipp for den sosiale samhandlingen mellom medarbeiderne på kjøkkenet.

Jo nærmere man er plassert det ferdige produktet, jo mer kompetanse må man ha. For eksempel er den første posisjonen på båndet; vedkommende som legger lapp på brettet og plasserer det på båndet relativt sett fritatt for ansvar. Det eneste man kanskje må ta ansvar for er å hente flere kort dersom alle ikke er ferdige til båndets oppstart. Dette er en posisjon som oftest er besatt av kvinner, og de få gangene utenlandske kvinner får delta i arbeidet utenfor sin egen avdeling er det som regel her de blir plassert. Disse kvinnene har ofte dårlige norskkunnskaper. Dette beskriver Tordis Borchgrevink (1996) som ”en ond sirkel”. Posisjonen er ikke egnet for

personlig utvikling og man kan ofte gå gjennom en hel økt uten at man trenger å snakke med sine kollegaer ved båndet. En sådan posisjon beskrives også av Næss (1985) som ”mobilitets- og diskrimineringsfellen” og innebærer at når innvandrere blir stående i en produksjonsform som ikke forutsetter samtale, utvikles verken språkbeherskelse, sosial kompetanse eller nettverk. Dermed havner den minoritetsansatte i den såkalte yrkesghettoen (Borchgrevink 1996). Mot den andre enden av båndet hvor maten befinner seg, finner vi medarbeidere med høy kompetanse. Det er ofte nordmenn, ofte menn og ofte faglærte.

### *Kontrollør vs. etterfyller*

To sentrale posisjoner som skiller seg fra de andre ved båndprosessen på vesentlige måter er kontrolløren og etterfylleren. Disse kan på flere måter sees som hverandres motsetninger. På tavla i korridoren utenfor spiserommet står navnene på alle som skal delta på det neste båndet. En av lederne på kjøkkenet lager oppsettet for båndet og velger dermed hvem som skal ha de ulike rollene, deriblant kontrollør og etterfyller. Øverst på tavla står hvem som skal være kontrollør og nederst hvem som skal være etterfyller.

*Jeg finner Per foran tavla i gangen. Han står med bena fra hverandre og hendene bak på ryggen og betrakter tavla med en bekymret mine mens han langsomt rister på hodet. ”Er det noe i veien?” spør jeg. Per forklarer at han sammenligner sitt bånd med båndet ved siden av som produserer for en ekstern kunde og ser at fordelingen mellom kokker og assistenter på båndet er svært ujevn. Han gir uttrykk for at han er misfornøyd fordi han har færre kokker på sitt lag, enn den andre kontrolløren har.*

Per er altså misfornøyd med staben han er blitt tildelt som kontrollør. Han vil helst ha så formelt kompetent stab som mulig; det er gjevere å ha faglærte kokker enn assistenter med på laget. Mitt inntrykk er at det dessuten er gjevere å ha kontroll over middagen som skal ut internt på sykehuset enn den som skal kjøres ut til eksterne

kunder. Båndet som produserer måltider til eksterne kunder går samtidig med middagsbåndet, men tar nesten alltid kortere tid. Til eksterne kunder er det ikke like mye forskjellige ønsker i kosten og spesielle dietter; det er nesten bare vegetarkost som skiller seg fra normalkosten. Nedlatende kommentarer som ”Ja, men de er jo bare ...(NN)” om de eksterne kundene styrker antagelsen om at det ikke er like nøye med dette båndet.

Samtaler med informanter viser at det kreves mindre kunnskap og årvåkenhet rundt ernæring og kost på kundebåndet. Det er mindre å huske på, det er mindre dietter og derfor mindre å følge med på. Det kreves mindre formell kompetanse for å stå der.

Ved rollen som kontrollør ligger det et krav om at man har et visst minimum av både formell og uformell kompetanse. Medarbeidere som velges ut som kontrollører har alltid god sosial kompetanse og ernæringsmessig kunnskap. Jeg snakker med Per om hvem som kan være kontrollør på båndet og han sier at det stort sett er kokker, uten at dette er noe krav. Yoshimi er et unntak blant annet, man må i det minste ha vært litt rundt om på kjøkkenet og ha jobbet flere forskjellige steder, så man har opparbeidet seg litt innsikt. Det er viktig å kunne en del om ernæring med tanke på at en del pasienter står på diettkost fordi de er allergiske mot det ene eller det andre. Det kan altså være farlig å ikke gjøre jobben riktig.

Roller som kontrollør er for det meste forbeholdt den faglærte delen av staben. De som blir tildelt denne rollen er medarbeidere med høy kompetanse, både faglig og sosialt. Bare unntaksvis blir en ufaglært kokk eller enda sjeldnere en av assistentene på avdelingen tilkjent denne posisjonen. Det følger av dette at det ofte er nordmenn som har denne rollen. Vedkommende som er utnevnt som kontrollør høster anerkjennelse og respekt av de andre medarbeiderne. Som eksempelet under viser gjelder dette ikke bare hos deltakerne på båndet men også øvrige kollegaer og overordnede. Rollen som kontrollør kan betraktes som den absolutte kontrollsituasjon. Kontrolløren har ansvar for at maten som blir sendt ut til avdelingene er riktig sammensatt og at pasientene får den maten de skal ha.

Oppgaven får de på bakgrunn av erfaring og kunnskap; dette fordi det er svært viktig å være nøyaktig. Pasientene som skal spise maten kan være svært syke og feil innhold kan ha fatale konsekvenser. Her gjelder det å holde øynene åpne. Posisjonen som

kontrollør gir dem mulighet til å utøve enda mer makt enn det de har i kraft av sin faglærte stilling. For eksempel er det ikke uvanlig at kontrolløren roper ut ordre som ”Alle sitter helt stille! Nå skal det ryddes!” Oppgaven som kontrollør innebærer ikke bare å ha overoppsyn med maten som blir sendt ut, men også et kontrollansvar ovenfor de andre medarbeiderne langs båndet.

*Jeg kommer opp fra garderoben litt sent og skynder meg til båndet. Jeg har glemt lue og spør Per som er kontrollør om jeg skal løpe ned igjen og hente meg en, - han sier det holder at jeg går. Jeg skynder meg likevel og er raskt på plass igjen. Finner plassen min på vogna bak Per og vi begynner. Brettene kommer seilende i jevnt tempo og jeg samarbeider med Per som skyver brettene mot meg når det er store opphold mellom dem og jeg gir han nummeret på vogna jeg plasserer brettene i. Det er faktisk ganske stille på båndet. Noen utveksler et par ord, men for meg høres det ut som det kun dreier seg om arbeidsrelaterte beskjeder og lignende. Etter en stund oppstår det en situasjon mellom Per og Anine, som er arbeidsleder på koldtkjøkkenet. Et av brettene som kommer nedover båndet skal ha diettkost; kokt blomkål, men det er det ingen som har laget. Per roper på Anine som kommer stressende fra kjøkkenet og spør henne hvorfor de ikke har laget blomkål. Det blir stille ved båndet og det veksler mellom å stoppe delvis og å gå veldig sakte. Anine unnskylder seg ”Ja men, vi trodde jo ikke at...” Per kjefter og irettesetter Anine før han sier at de kan ta diskusjonen en annen gang og ber henne om å gå. Anine gir seg ikke og fortsetter å forsøke å forklare. Per ber Anine gjentatte ganger om å gå, hvorpå Anine etter hvert kommenterer at hun syns Per har ”dårlig oppførsel”, men gir seg til slutt og forlater stedet. Per roper etter henne ”Du må gjøre jobben din skikkelig!”. Det er stille mens krangelen pågår. Etter denne episoden virker det som om Per vil ”myke opp” stemningen litt, for folk ble litt anspente av hele opptrinnet. Han sier ”Jeg syns alle er flinke altså, bortsett fra Michelle og Birgitte da ... he he” i en spøkefull tone. Latter og humring høres og alt er med det tilbake til det normale.*

Episoden med Per og Anine illustrerer hvilken maktposisjon rollen som kontrollør virkelig er. Per er under Anine i det formelle hierarkiet i bedriften, men til tross for dette er det han som oppfører seg som hennes overordnede. Min tolkning er at han legitimerer sin maktutøvelse med bakgrunn i posisjonen som kontrollør. Til vanlig er Per kokk, mens Anine er arbeidsleder. Per forteller etterpå at han ble irritert på Anine fordi hun ikke hadde gitt beskjed, det er så mye greiere når man slipper å lure på noe, hun kunne bare ha skrevet en lapp med beskjed. Han peker på seg selv og sier at han gjør det. Jeg registrerer en skjevhet i forvaltningen av rollen som kontrollør. En generell observasjon i dette henseende er at menn som kontrollører ofte er skarpere i tonen enn sine kvinnelige kollegaer. Irriterte utrop som Inges ”Hvor blir det av den kaliumreduerte sausen jeg spurte om for en *halv time* siden?” bidrar til å styrke en slik antakelse.

”Ashif! Jeg trenger kniver!!!” Som etterfyller blir man kommandert rundt ikke bare av kontrollørene, men også av andre som er engasjert i arbeidet ved båndet. Trenger man noe, roper man på etterfyller. Man bruker da vedkommendes navn og det er ikke nødvendig at etterfyller er i nærheten før man roper. Jobben som etterfyller er med noen unntak forbeholdt mannlige assistenter. Siden en stor andel av de mannlige assistentene er utlendinger, følger det at denne jobben stort sett utføres av dem. I samtale med mine kollegaer fikk jeg inntrykk av at det er helt akseptert at det er menn som må gjøre denne jobben, ut fra en oppfatning om at menn er bedre fysisk utrustet enn kvinner. Det er en fysisk krevende jobb som innebærer mye løfting av store kolli med varm mat.

Kontrollør og etterfyller kan regnes som hverandres motsetninger. Førstnevnte tildeles ofte faglærte, hvite menn, og arbeidet er avhengig av egne evner til å være nøyaktig og ha en faglig kompetanse, samt fungere som overordnet for alle medarbeiderne på båndet i tillegg til de som er ”backup” på sine respektive kjøkken. Sistnevnte besettes stort sett av mannlige assistenter med minoritetsbakgrunn og



arbeidet preges i stor grad av å ta i mot ordre og utføre dem umiddelbart.

Tildelingspraksisen fremstår som naturlig og påkaller få, om noen, reaksjoner fra medarbeiderne. Vi har altså å gjøre med en tilsynelatende inkorporert og legitimert maktstruktur. Arbeidsdelingen legitimeres med henvisning til kjønn og fysikk. Det er menn som er ansett som de best egnede for posisjonen som etterfyller. Ettersom et yndet tema for misnøye, spesielt blant etnisk norske assistenter, er at arbeidet er tungt for kroppen forestiller jeg meg at det å gi denne jobben til assistenter med minoritetsbakgrunn er den løsningen som medfører minst friksjon.

## Mat som sosial markør

Episoden som beskrives under kan belyse mange temaer; matgaver som integrerer, kulturell kapital (Bourdieu 2002), ulik tilgang på ressurser, eller slik jeg har valgt å ta den i bruk som eksempel på at mat kan fungere som sosial markør.

*Lukten av varme fiskekaker hviler tungt over kjøkkenet. Middagsbåndet går i rykk og napp og medarbeidere som ikke deltar sirkulerer i utkanten av båndområdet. Noen skotter bort på deltakerne og vurderer hvorvidt de vil få seg en smakebit eller ikke. Kanskje har enkelte på forhånd gjort seg noen tanker om de kjenner noen som er villig til å stikke til dem en bit til tross for kontrollørens observante falkeblikk. Imran gjør et fremstøt og rykker tilbake straks fangsten er i hånd. Spankulerende rakrygget og munter på vei tilbake til oppvaska møter han smilende blikket til beskjefte sultne kollegaer. Han blir stående ved inngangen til sin avdeling hvor alle kan se ham og roper bemerkninger til kollegaer som krokrygget henger i stroppen over oppvaskmaskinene, - "Jobbe, jobbe, jobbe!". De snur seg mot Imran og kaster raskt et blikk fremover som for å se om det er mulighet for en ekstraordinær pause. Lykken er akkurat da en varm fiskekake.*

Imran syns åpenbart at han er heldig som har fått lov til å ta en varm fiskekake fra båndet og ønsker å vise dette til sine kolleger. Han tar derfor fangsten fra båndet med seg til sin egen avdeling hvor han stolt gjør et nummer ut av det ovenfor de andre medarbeiderne. Gjennom å poengtere at han har fått mat fra båndet, viser han at han er en person med viktige kontakter. Slike kontakter gir åpenbare fordeler i liknende tilfeller som det beskrevne eksempelet. Det bør bemerkes at mat fra båndet og status knyttet til denne bør tolkes kontekstuellt. Statusen denne maten gir, oppnåes først når Imran kommer tilbake på sin egen avdeling. Dette kan forklares med at mat ikke er en knapp ressurs blant medarbeiderne i produksjonslokalene. Arbeidene til den franske kultursosiologen Pierre Bourdieu (2002) er spesielt interessante i denne sammenheng, på grunn av hans bidrag til forståelsen av forbindelsen mellom klasseidentitet og smak. Han ser preferanser og vaner, blant annet matvaner, som uttrykk for klassemedlemskap og poengterer at sosial posisjon er avhengig av visse materielle og eksistensielle livsbetingelser - den økonomiske, kulturelle og sosiale kapital som ethvert individ har å forvalte. Smak og preferanser er viktige for sosial integrering og tilhørighet, hvilket innebærer at sammenfallende preferanser indikerer gruppe- eller klasseidentitet. Han hevder også at de øvre sosiale lag kommuniserer sin klassetilhørighet gjennom sine preferanser hva angår forbruksgoder, blant annet mat, og at dette er en prosess som pågår kontinuerlig. I sine empiriske studier av det franske samfunnet, har han konstatert at forskjellige samfunnsklasser har svært ulike smaker, og at de ulike smaksmønstrene danner et hierarki (Bourdieu 2002). I dette tilfellet kan man si at det er hvorvidt man spiser mat fra båndet eller ikke som er av betydning. Det er rimelig å anta at maten fra båndet har høyest status ettersom det er denne maten det er knapphet på; den regnes som eksklusiv. Jo mindre det er av en rett, jo vanskeligere er det å få smake. Matens verdi bestemmes ettersom hvor meget det er av den. For å fortsette å følge Bourdieu, kan man si at maten og dens verdi er underlagt en viss inflasjonslogikk (Bugge 2002). Det følger av denne teorien at brødsriver har liten verdi uansett hvor man måtte ha fått den fra; det er ikke knapphet på brød på kjøkkenet. Det som det imidlertid er knapphet på er mat fra båndet, spesielt mens båndet fortsatt ruller. Matens verdi synker når båndet er ferdig. Om

man spiser mat som har vært satt frem på spiserommet eller mat fra båndet danner disse altså forskjellige uttrykk.

*Imran kommer inn i oppvask med mat i klypa. Han tar en bit og putter resten i lomma på frakken. Fridtjov kommenterer "Neimen Imran, spiser du nå igjen?"*

Fridtjovs kommentar kan tolkes på mange måter, og litt senere på dagen støter jeg på Fridtjov i korridoren. Da går han med varm mat fra båndet i klypa og kommenterer at "det gjelder å holde seg inne med kokkene". Min tolkning av situasjonen er at Fridtjov legger merke til at Imran igjen har fått mat fra båndet, ikke det at han spiser i seg selv. Enkelte observeres ofte småspisende. Min påstand er at medarbeidere som observeres mens de spiser mat som åpenbart må være fra et fortsatt rullende middagsbånd signaliserer til sine kollegaer at de har viktige kontakter og et nettverk som gir dem visse fordeler. Dette forteller noe om hva slags posisjon vedkommende har i det sosiale hierarkiet.

Ved flere anledninger ble rester av maten fra båndet servert medarbeiderne i pausen rett etterpå. Entusiasmen rundt å prøvesmake maten når det var mye til overs og den i porsjoner ble trillet inn i korridoren ved spiserommet er fraværende. Det er heller ikke min erfaring at de som ved slike anledninger spiste maten som var ment for kundene, på noe som helst slags vis forsøkte å markere seg overfor sine kollegaer.

I tråd med Levi-Strauss` (1983) analyse av rå vs. kokt mat og det kulinariske triangel, er det slik at medarbeiderne med mest kulturell kapital er nærmest den tilberedte og varme maten. De som har sosiale ferdigheter får ta del i arbeidet med den kulturelle delen av matforberedelsene, mens de som har dårligere sosiale ferdigheter plasseres nærmest det kalde og det rå. Til og med kjøkkenets fysiske utforming styrker denne teorien. De som har med den delen av måltidet å gjøre som enten er varm eller tilberedt på annen måte er de som er best utrustet i forhold til en kombinasjon av

formell og uformell kompetanse. Av dette følger det at det er tettest med kokker nærme kontrolløren, mens assistenter med for eksempel dårlig språk oftere får i oppgave å håndtere bestikk eller servietter. Dette gjelder både på båndet og i forberedelsene til dette. Det varme eller det tilberedte står for det kulturelle og representerer status i det sosiale hierarkiet. Det er vanskelig å måle uformell kompetanse da den er av en annen karakter enn formelle og målbare egenskaper, men indikasjoner på dette kan for eksempel være taletid i plenumssamlinger, gjennomslagskraft og påvirkningsevne.

*Klokka har passert ni og det er tid for frokostpause. Zenzo og Khawar sitter alene ved bordet som vanligvis okkuperes av pakistanerne. De sitter der allerede og skravler når jeg kommer. Khawar sitter med armene korset over brystet. Ved første opphold i samtalen med Khawar henvender Zenzo seg til meg og bemerker at Khawar faster nå og at Zenzo dermed må spise alene. Khawar legger til at det i dag er Ramadan; dagen hvor alle muslimer som har mulighet møtes på pilegrimsreise til Mekka. Derfor sympatifaster de fleste voksne muslimer. Khawar hevder at det er helt frivillig og at ingen vil kunne klandre ham dersom han skulle velge å spise likevel.*

Spesiell mat og typer av måltider kan altså fungere som sosiale markører. Ved å ha tilgang på eksklusiv mat signaliserer Imran at han har verdifulle kontakter. Fordi det skjedde på Ramadan og Khawar er mørkhudet, signaliserer Khawar ved å sitte med armene i kors i matpausen at han med rimelig stor grad av sannsynlighet er religiøs. Episoden representerer et eksempel på nettopp fravær av mat som identitetsmarkør. Bourdieu hevder at hva slags mat man spiser forteller hvilken posisjon man har blant familie og resten av samfunnet (2002). Han kopler altså mat til sosial stratifisering og klasse. Overført til situasjonen på kjøkkenet kan man si at ved å bli observert mens man konsumerer mat fra båndet bekrefter sin posisjon i det sosiale hierarkiet. Mat blir således å betrakte som et materielt symbol.

## Mat integrerer

Goody (1982) har også skrevet om hvordan mat kan knyttes til status og viser til situasjonen i India. Matlaging involverer kontakt, noe som forurensrer maten avhengig av hvilken posisjon kokken har i hierarkiet. Individer nektes derfor å spise mat som er laget av personer fra lavere kaster (Goody 1982). Matlaging kan deles inn i fem faser: produksjon, distribusjon, forberedelser, konsumeringsfasen, hvor både rå og kokt mat konsumeres, bringes identiteten og differensieringen til en gruppe frem gjennom at de spiser sammen eller hver for seg; så vel som gjennom hva som spises av de ulike gruppene (Goody 1982:39). Goody viser altså til måltidets sosiale dimensjon. Jeg tolker matgavebyttet som et symbolsk uttrykk for statusrelasjoner og sosiale roller, og fokuserer derved på gavens kommunikative egenskap. Marianne Lien (1989) definerer matgaver som overføring av mat fra en person til en annen uten at noen gjenytelse eller avtale om en slik i form av penger eller naturalia finner sted. En eventuell tilbakebetaling skjer ved en senere anledning og kan omtales som utsatt bytte. Matgavene representerer en form for generalisert resiprositet. På kjøkkenet kan ulike typer mat gis som gaver; min analyse omfatter to varianter av matutveksling: mat som gis fra båndet og ”hjemmelaget” mat som deles med kollegaer og venner i produksjonen.

*Lukten av søt ingefær og hvitløk er den som møter meg i det jeg går inn på koldtkjøkkenet. Yoshimi, Naomi og Henrik står i en gruppe og skravler. Det er en lett samtale; smilet og kommentarene sitter løst. Yoshimi snur seg mot meg og spør om jeg vil smake, og uten å vente på svar snur hun seg etter en liten stabel med plastbeger på benken. Hun er allerede på vei til å forsyne meg med den deilige kyllingretten hun har laget. Og hun har tolket ansiktsuttrykket mitt riktig, jeg vil gjerne smake. Mens jeg lener meg over kjøkkenbenken for å betrakte retten hun har laget, øser Yoshimi en skje med gryte til meg i det lille plastbegeret. Jeg smaker med en gang og roser henne for en deilig rett hvorpå hun forklarer meg hvordan hun har gjort det og muntlig gir meg oppskriften.*

Mens middagsbåndet gikk, fikk Yoshimi ledig kapasitet og mikset sammen en kyllingrett med asiatisk tilsnitt. De som får smake i dag er hennes søster fra et av de andre kjøkkenene, samt kokkene hun har vært sammen med i dag. Episoden kan tolkes som et ønske om å knytte sterke relasjoner i denne gruppen, samt Yoshimis mulighet til å høyne sin status ved å vise sin kompetanse om mat. Gjennom slike episoder får medarbeiderne dessuten anledning til å være individer og gjennom handling fortelle noe om seg selv. Å få lage mat fra sin egen kultur representerer en håndgripelig mulighet for å uttrykke sin individuelle identitet på en arbeidsplass hvor det ellers er lite handlingsrom for aktørene. Bedriften har lite å by på hva angår kreativt spillerom og det er flere faktorer som bidrar til dette. Uniformspåbudet, den norske språknormen og struktureringen av arbeidet langs samlebåndet er alle faktorer som bidrar til at medarbeiderne har få strenger å spille på i forhold til å uttrykke seg som individer.

”Hjemmelaget” mat er stort sett forbeholdt de som til daglig holder til på produksjonsavdelingen. Dette skjer som regel ved at en av medarbeiderne tar initiativ til å lage en rett som er tenkt å deles med andre på teamet og andre utvalgte. Maten blir fortært på stedet og det er sjeldent man observerer medarbeidere vandrende rundt med denne maten synlig for medarbeiderne på de andre avdelingene. Maten som lages er ikke hentet fra noen meny på kjøkkenet, men oppskriften som benyttes er oftest personlig og improvisert av den ansvarlige. I motsetning til mat som deles ut fra båndet, er det atskillig færre som er aktuelle mottakere av den hjemmelagde maten. Medarbeidere som deler den hjemmelagde maten tilhører et eksklusivt fellesskap. Båndet er samlingspunktet for alle avdelingene, her deltar aktører fra både produksjon, lager og vedlikehold. Episoden jeg beskrev hvor Imran får en fiskekake mens båndet ruller er et typisk eksempel på en matutveksling ved båndet. Det forekommer relativt ofte at lignende episoder oppstår. Felles for begge varianter av matutveksling er at de finner sted i produksjonslokalene. Men hvem er det som får slike matgaver? Matutveksling på båndet foregår mellom medarbeidere med mer perifere forhold til hverandre enn ved deling av den hjemmelagede maten. Den hjemmelagede maten forebeholdes personer man har en eller annen form for tilknytning til, det kan være kollegaer man har jobbet med denne dagen eller venner

fra et annet team. Det er ikke slike nære relasjoner som preger forholdet mellom giver og mottaker ved matutveksling på båndet. Gavebytte mellom venner er oftest mer symmetriske og preges av personlige forhold, mens gaver mellom tilfeldig forbipasserende er mer asymmetriske og finner sted i upersonlige forhold.

Leach hevder at enhver form for komplementær atferd symboliserer den sosiale relasjon som eksisterer mellom aktørene (Leach 1982:150). Forholdet mellom byttepartnerne vil altså avspeiles i den gaven som gis. I et asymmetrisk forhold kan man dermed forvente å finne en annen form for gavebytte enn i et forhold preget av symmetri. Dette stemmer godt overens med det som skjer på kjøkkenet. En vesentlig forskjell mellom disse to variantene for matutveksling er at den hjemmelagede maten deles med venner og kjente og *bekrefter* slikt sett allerede eksisterende relasjoner, mens maten som gis fra båndet til mer eller mindre perifere bekjente bygger sosiale broer og *skaper* således nye relasjoner; i begge tilfeller er min påstand at matutvekslingen virker integrerende for de deltakende parter. Men matutvekslingen er på samme tid ekskluderende for de som ikke deltar i slike bytterelasjoner. Matutvekslingen markerer slik et skille mellom de involverte og utenforstående. Mange av medarbeiderne er med jevne mellomrom involvert i en eller annen form for gavebytte.

Nancy Munn (1986) viser til Gawaene som i likhet med mange andre samfunn betrakter matutveksling som en grunnleggende form for sjenerøsitet. Munn fremhever den fundamentale overtalelsen som ligger i matgivende handlinger. Denne overtalelsen kan betraktes som et subjektivt potensial til å omdanne makt ved hjelp av en handling – dens kapasitet til å påvirke aktørenes handlinger eller intensjoner. I alle tilfeller er handlingens kapasitet til å gi det ønskede utfall usikker. Blant ikke-verbale handlinger som er ment å virke overtalende, er det ikke bare matgaver som virker overtalende, men det å gi materielle varer overhodet. Munn fremhever på sin side at mat er det grunnleggende ikke-verbale overtalelsesmediet. Hun viser hvordan matutveksling kan være utgangspunktet for en positiv transformativ prosess.

Lien (1989) beskriver i sin analyse av gavebytte mellom fjernere bekjente i Båtsfjord

at en asymmetrisk maktfordeling preger forholdet mellom giver og mottaker. Hun bemerker også at gavens verdi blir mer verdifull jo knappere og mer ettertraktet gaven man gir er. Gaven består i slike relasjoner av noe giveren har mer enn nok av. Gaver mellom venner – på kjøkkenet hjemmelaget mat – bærer preg av å være formet av giverens hender. Gaver mellom mer perifere – mat fra båndet – er ikke formet av giveren selv og er således ikke like personlig. Dette bekrefter Leach's påstand om at forskjellen i typer av sosiale relasjoner kan avspeiles i forskjeller i de gaver som gis (Lien 1989:74). Reidar Grønhaug (1975) stemmer i og fastslår at ingen transaksjon kan finne sted uten at det samtidig skjer en signifikasjon. Transaksjonen innebærer at noe kommuniseres om giver og mottaker, om deres status og innbyrdes relasjon til hverandre (Grønhaug 1975).

Et beslektet perspektiv på utveksling av gaver finner vi hos Marcell Mauss. I hans klassiske verk *The Gift* (1967) beskriver han hvordan det at man gir gaver til noen og ikke til andre skaper relasjoner. Gaveutveksling representerer en forventning om en gjenytelse. Man knytter folk til seg i et diffust avhengighetsforhold. Båndets natur knyttes til overføringen av en eiendel. En gave er tolket på Mauss' vis er aldri nøytral, den innebærer en forpliktelse til å ta i mot, gjengi, og å inngå i en relasjon (Mauss 1967). Når man mottar mat fra båndet forplikter seg til å opptre lojalt overfor giver. Å nekte å motta en gave er i mange samfunn det samme som å erklære krig; det er en fornektelse av vennskap. Slik det å gi mat lager forbindelser, blir det å nekte det å splitte en forbindelse. Både å gi og nekte kan være måter å oppnå makt på. Leach utdyper Mauss' begreper ved å hevde at aktører er knyttet til hverandre i nettverk av gjensidig gjeld (Leach 1982). Gavebyttet er som regel utsatt, det vil si at byttet har relasjonelle bindinger utover den kontraktsbaserte utvekslingen.

Marianne Lien drar veksler på Marshall Sahlins (1972) begrep om generalisert resiprositet i sin definisjon av matgaver. Sahlins kaller generalisert resiprositet for det solidariske ytterpunkt. Denne formen for resiprositet omfatter alle typer gaver og andre former for deling. De økonomiske og materielle sidene ved utvekslingen er underkommunisert, mens de sosiale sidene blir overkommunisert. Det foreligger en forventning om gjenytelse, men denne er ikke bestemt verken i tid eller verdi.

Forventningen om gjensidighet er ubestemt. Gjenytelsen skal ikke skje med en gang



og har ingen bestemt verdi (Ibid.). Det er slik penger, gjennom å muliggjøre direkte, uforpliktende bytte blir det diametralt motsatte.

I mange kulturer er utveksling av mat en meget grunnleggende måte å lage sosiale forbindelser på. Mauss (1967) har vist gavens overtalende kulturelle makt som gjør at individene vedvarer å være i gjeld til hverandre og kontinuerlig koplet inn i positiv interaksjon gjennom det å gi. Mat er en ekstremt viktig komponent i resiproke utvekslinger, mer enn noe annet objekt eller substans. Sahlins uttrykker det slik: "By comparison with other stuff, food is more readily, or more necessarily shared" (1976:215). På grunn av dette, er mat ofte et medium for utveksling, forbindelser og distinksjon.

Matgaver knytter bånd mellom medarbeiderne på kjøkkenet, til gjengjeld forventes takknemlighet og lojalitet. Matutvekslingen mellom medarbeiderne er av både materiell og symbolsk karakter; den stopper sulten og knytter medarbeiderne til hverandre. Gaveutveksling fungerer altså sosialt integrerende, man får en vag og langsiktig forpliktelse overfor giveren. Matgaver både bekrefter og skaper relasjoner mellom individer. Matgavebyttet kan betraktes som en kommunikativ handling. Forholdet mellom giver og mottaker er asymmetrisk hva angår tilgang på ressurser. Gavebyttet kan tilsynelatende bidra til å befeste denne asymmetrien.

Det er mulig å skape seg en maktbase i et forhold ved å være den parten som gir. Det er et velkjent fenomen at den som vil være en stor person, viser det ved sløsing og rike gaver. Den som sløser, viser at han har større ressurser i bakhånd, den som gir, skaper seg en rett til gjengjeldelse. Og kan den andre ikke gjøre gjengjeld, forventes det at han eller hun innrømmer å ha lavere status eller markerer underordning.

Assistentenes lave profil i plenumsmøter kan for eksempel tolkes som et signal på en slik subtil underordning. Det er kokkene og lederne som leder an diskusjonene til tross for at assistentene er i klart flertall og utfallet angår alle medarbeiderne like mye. Gaven gir ikke automatisk makt fordi mottakeren først må anerkjenne at det å ta imot medfører fremtidige forpliktelser. Matgaver som beskrevet tolkes best som uformelle gaver i et formelt system.

Det å gi en gave kan betraktes som en synlig materialisering av de tilganger og ressurser som giver råder over. Gaven bidrar til en markering av ulikhet.

## *Oppsummering*

Mat er et komplekst fenomen og hva som er mat og ikke er et empirisk spørsmål. For medarbeiderne på kjøkkenet er mat både det viktigste produksjonsmidlet og utkommet av deres innsats. I det foregående kapittelet har jeg ved hjelp av etablerte teorier forsøkt å belyse ulike episodebeskrivelser knyttet til dette. Sammenlagt har jeg ført en argumentasjon for at mat ikke bare er en biologisk forutsetning for menneskelig liv (Lien 1989), men også kan knyttes til flere andre aspekter i den sosiale samhandlingen. Først har jeg forsøkt å vise hvordan mat strukturerer samhandling. I den forbindelse har jeg benyttet Douglas' (1986) teori om mat som strukturerende prinsipp og jeg trekker frem to nøkkelposisjoner på kjøkkenet for å vise dette forholdet. Under neste avsnitt viser argumentasjonen at mat kan fortelle noe om hvilken status man har i samfunnet eller arbeidsfellesskapet. Bourdieus (2002) teorier om klasseidentitet og smak brukes for å underbygge dette argumentet. Til sist har jeg diskutert hvordan mat kan sies å fungere som en integrerende faktor, da ved hjelp av Nancy Munns (1986) påstand om at mat er et effektivt ikke-språklig overtalelesmedium. Utveksling av matgaver kan betraktes som et middel for å vedlikeholde sosiale nettverk og ivareta en selektiv form for inklusjon (Lien 2001). Å gi og motta gaver er et tegn på at man er innenfor. Holdninger til mat varierer fra kultur til kultur og tilbyr et utgangspunkt for å forstå identitet og makt. Ved å ta ulike roller med hensyn til mat og distinkte attributter gjennom identifikasjon med spesiell mat, definerer mennesker sine likheter og forskjeller. Hvordan etablerer mennesker sine forhold og sosiale roller gjennom matproduksjon, konsum og distribusjon? Målet med kapittelet har i tråd med problemstillingen vært å vise matens sentrale rolle for den sosiale samhandlingen i bedriften. I neste kapittel vil mat bli satt i sammenheng med makt og aspekter knyttet til kontroll over maten som produksjonsmiddel vil utdypes ytterligere.

### 3. Makt

I tråd med diskusjonen om at mat kan benyttes som sosial markør og slik tolkes som et maktmiddel vil jeg i dette kapittelet betrakte beslektede forhold fra et maktperspektiv. Drøftingen er ment å fungere som bakteppe for neste del som vil problematisere ulike motstandsstrategier jeg mener å kunne identifisere blant medarbeidere med minoritetsbakgrunn. For å forstå minoritet kreves kunnskap om majoritet. Det er viktig å ha et blikk på de herskende institusjoner, ikke bare fokus på minoritetenes antatt undertrykte posisjon. Dersom man tviholder på minoritetene som hovedfokus, bekreftes stereotype forestillinger om ”oss” og ”de andre”.

Gruppedannelser ansees som et potensielt problem når det er tilløp til dette blant medarbeidere med samme nasjonalitet. Fredrik Barth (1969) understreker at det er kontakt og transaksjoner på tvers av grenser som leder til at forskjeller blir trukket frem og således gjøres relevant i grensetrekkingen mellom grupper. Barths fokus på *grensene mellom* etniske grupper fremfor *innholdet* i gruppene bidrar til å understreke hans poeng om at etniske grupper kun eksisterer i relasjon til andre grupper og ikke kan overleve i isolasjon eller bevare sitt kulturelle særpreg ved å unngå kontakt med andre. Graden av undertrykkelse er dessuten bestemmende for hvilke alternativer som fremstår som tilgjengelige. Det er av disse årsaker nødvendig å drøfte majoriteten og dens antatte maktposisjon, før en fyldigere diskusjon av ulike motstandsstrategier følger. Kapittelet starter med at jeg diskuterer ulike perspektiver på makt, før jeg går løs på den analytiske delen. Der vil jeg beskrive ulike felt hvor majoritetens maktposisjon kommer til syne. Disse er primært makt som nedfelt i kjøkkenets struktur, gjennom kontroll over produksjonsmidlene og endelig; makt over kulturen. Kapittelet avsluttes med en kort oppsummering.

Mitt teoretiske utgangspunkt består i hovedsak av Karl Marx' *Kapitalen I. Verker i utvalg V*. (1971), Pierre Bourdieus *Distinksjonen. En sosiologisk kritikk av dømmekraften* (2002), Max Webers *Makt og byråkrati* (1971) og Michel Foucaults *Power/Knowledge* (1980).

## *Hva er makt?*

Sentralt i dette kapittelet står begrepet om makt og jeg vil i det følgende diskutere et utvalg tilnærminger til fenomenet. Ulike momenter herfra vil bli benyttet i den videre analysen. Det er umulig å analysere maktrelasjoner uten å forholde seg til selve klassikerne på feltet; Karl Marx, Max Weber, Michel Foucault og Pierre Bourdieu. Deres arbeid har blitt stående som grunnpilarer i den videre maktforskningen og representerer alle perspektiver på makt ”sett ovenfra”.

Begreper om makt som er inspirert av marxistisk teori, inkluderer den strukturelle makten, altså maktforhold som er nedfelt i arbeidsdelingen, maktpolitikken og lignende. Marx (1971) hevder at samfunnet består av to grupper; kapitalister og arbeidere. Det eneste arbeiderne eier er sin egen arbeidskraft, mens kapitalistene eier alt som behøves for å produsere varer som samfunnet trenger. Arbeiderne er dermed tvunget til å ta arbeid hos kapitalistene. Kapitalistens makt ligger i eiendomsretten. Selv om arbeiderne frembringer produktet, er det kapitalistene som eier det. Dette kan overføres til mitt felt på to måter. Den mest åpenbare først; feltet er del av en statlig institusjon og det er altså staten som er eier av kjøkkenet, mens arbeiderne tilsvarende medarbeiderne. Det er i tillegg fristende å overføre Marx teori til en rangering blant arbeiderne. Altså at det for det meste er faglærte nordmenn som har kontroll over ressursene på kjøkkenet og slik tilsvarende kapitalistene, mens arbeiderne karikert tilsvarende utenlandske assistenter uten nevneverdig innflytelse på ressursene. Kapital er ikke en ting, men en relasjon fremhevet Marx (1971). Det er en parallell til forståelsen av makt. I motsetning til Marx` betoning av det institusjonelle, er det hos Weber individene som får fokus. Makt defineres av Weber som ”muligheten til å påtvinge andres oppførsel ens egen vilje”, altså evnen til å få andre til å gjøre ting de ellers ikke ville ha gjort, og dette til tross for at andre mennesker i kollektivet skulle gjøre motstand (Weber 1971:53). Hos ham er det altså personer som har makt over hverandre. Weber skiller mellom makt og autoritet. Autoritet tåles for gitt og trenger ikke begrunnes, mens makten blir utfordret og må forsvares. Effektiv makt er avhengig av legitimitet. Det sentrale element hos Weber er det handlende individ.

Individer får makt til å tvinge sin vilje gjennom blant annet i kraft av de midler de har til rådighet. Men ressurser er ikke nok. Den som vil utøve makt på lang sikt, kan ikke nøye seg med å tvinge andre. Han eller hun må få de andre til å akseptere sin makt; gjøre den legitim (Weber 1971). Overført til feltet kan man si at medarbeiderne bruker anerkjent kompetanse, stillingsbetegnelse, etnisk tilhørighet eller lignende for å legitimere sin maktstatus. Webers oppfatning av det handlende individ og behovet for legitimitet er innsikt vi skal ta med oss videre. Legitimitetsspørsmål er også sentralt for Bourdieu (1996) som er opptatt av å avdekke hvordan maktforhold ikke erkjennes som makt, men oppfattes som mer eller mindre maktfrie og derfor som legitime. Implisitte maktforhold er altså særlig viktige for Bourdieu. Dette henspiller på et sentralt aspekt ved fenomenet makt, nemlig at den oppfattes som ”naturlig”. På kjøkkenet fremstår det for eksempel som en naturlig arbeidsdeling at mannlige utenlandske assistenter oftest får tildelt jobben som etterfyller og at det er norske kokker som oftest har nær befatning med de varme ingrediensene på middagsbåndet. Kapitalbegrepet slik Bourdieu bruker det, kan i følge Bugge forstås som makt (Bugge 2002). Bourdieu redegjør for tre kapitalformer; økonomisk, kulturell og sosial kapital. Økonomisk kapital viser til materiell overlegenhet, kulturell kapital på kroppslige disposisjoner og sosial kapital på sosiale relasjoner. Viktigst i denne sammenheng er imidlertid at han også opererer med begrepet symbolsk kapital. Dette er egentlig ikke en egen form for kapital, men en måte de andre kapitalformene opptrer på og i varierende grad anerkjennes og oppleves som en legitim form for makt. Det er altså snakk om en konvertering av kapital. Bourdieu påpeker at den symbolske makten som uttrykkes gjennom klassebestemte forskjeller i talespråk er like reell som maktforskjellene som uttrykkes økonomisk, til tross for at sistnevnte er lettere å identifisere. ”Symbolsk makt er denne usynlige makten som bare kan utøves med delaktighet av de som ikke vet at de ligger under for den, eller endatil ikke vet at de utøver den” (1996:38). Symbolsk makt er makt til å konstruere virkeligheten. Symbolsk makt er en nesten magisk makt som gjør det mulig å oppnå det samme som en kan oppnå med fysisk eller økonomisk styrke, og det takket være den spesifikke mobiliseringseffekten – symbolsk makt virker bare når den anerkjennes, det vil si når

det vilkårlige ved den miskjennes. Den fremstår som naturgitt. Symbolsk makt er en omdannet, ikke-gjenkjennbar, legitimert form av andre maktformer.

(...) forvandlingen av ulike former for kapital til symbolsk kapital og særlig det tilslørings – og forvandlingsarbeidet som får styrkeforholdene til å gjennomgå en nattverdliknende forvandling, hvor volden de objektivt sett inneholder miskjennes og anerkjennes. Slik omformes styrkeforholdene til symbolsk makt som kan frembringe reelle virkninger tilsynelatende uten anstrengelse.”

Bourdieu 1996:45ff

En viktig antagelse hos Bourdieu er at alle kapitalformer for ham er underlagt en form for inflasjonslogikk. Kapitalens verdi er bestemt av dens relative knapphet. At kunnskap gir makt i arbeidslivet er utvilsomt riktig, men det gjelder mest den kunnskapen det er knapphet på. På kjøkkenet kan et slikt eksempel være kunnskap om ernæring i form av kokkeutdanning. Makt er hos Bourdieu akkumulert arbeid. Dette innebærer at all tilegnelse av makt forutsetter en investering av tid. For eksempel krever en kokkeutdanning at man investerer to år på skolebenken. Det er dette som gjør kapital til en knapp sosial ressurs; tid er nødvendigvis et knapt gode (Bugge 2002). Bourdieu deler det sosial rom inn i to deler: de dominerende og de dominerte. I følge Bourdieu foregår all menneskelig aktivitet innenfor såkalte sosiale felt. Disse er en arena for maktkamp mellom enkeltindivider, institusjoner og andre interessenter om den sosiale kapital som anses verdifull. I våre moderne samfunn finnes det to distinkte sosiale hierarkiske system; det første er økonomisk, det andre er kulturelt eller symbolsk. Innenfor sistnevnte system blir individets status bestemt ut i fra hvor mye kulturell eller symbolsk kapital det besitter. Slik blir kulturen en kilde til dominans, og smak en måte å skape og opprettholde sosiale forskjeller på. Bourdieu behandler makt (kapital) som: ”(...) knappe sosiale ressurser som er tillagt en bestemt verdi av et sosialt fellesskap og som i kraft av sin knapphet er i stand til å skape, forsterke eller opprettholde ulikheter mellom sosiale aktører” (Bugge 2002). Sentrale forutsetninger for Bourdieus maktbegrep er altså knapphet, anerkjennelse og

forskjellsskapende evne.

Steven Lukes (1974) bidrar også med viktig innsikt i det han påpeker at makt kan være evnen til å bestemme dagsorden. Hvilke saker gjøres til gjenstand for forhandling? Makt kan også brukes for å hindre at bestemte saker kommer på dagsorden; såkalte ikke-beslutninger. I denne sammenhengen er det relevant å peke på hvordan taletiden er ujevnt fordelt mellom etnisk norske og minoritetsansatte på felles møter. Det er nordmennene som dominerer i plenumsdiskusjoner og i stor grad bestemmer hvilke saker som gjøres til gjenstand for forhandling. Lukes formet på 70-tallet en ide om maktens tre nivåer: beslutninger, ikke-beslutninger og ideologiske forutsetninger. Ideologi kan sette dagsorden i en videre forstand enn politisk, fordi bestemte tankeganger har fått hegemoni. Hegemoni i Lukes forstand er et kampmiddel som en gruppe bruker for å befeste sin makt i forhold til en annen. Majoriteten er imidlertid ikke en homogen gruppe, men består av motstridende interesser og politiske prosjekter. Hegemonier er, som vi har lært av Gramsci, dynamiske enheter hvori kamper finner sted for å rukke ved etablerte maktrelasjoner. Minoriteter har også makt; de utfordrer majoritetens legitimitet. Minoriteter bidrar til å skape majoriteten både per definisjon og via selvbevissthet. Majoriteten oppdager seg selv så å si gjennom ”de andre” som i sin tur utfordrer etablerte narrativer og oppfatninger og etablerte institusjoner legges under press. Slik kan relasjonen mellom minoritet og majoritet avsløre generelle maktrelasjoner i samfunnet (Brochmann 2003). Dette allmennmenneskelige trekket kan også anvendes til å utøve det som kalles for definisjonsmakt. Definisjonsmakten kan ta form av eksplisitte regler som for eksempel ved at norsk er definert som arbeidsspråk eller implisitte normer.

Foucault (1984) bidrar med et alternativt perspektiv på makt i det han påpeker maktens ”tveeggede sverd”. Foucault hevder at makt ikke nødvendigvis må være noe grunnleggende undertrykkende, men fremhever derimot maktens positive egenskap når han påpeker at makt er en forutsetning for subjektet. Den kan bidra til å skape reflekterte personer og befeste tilfredsstillende relasjoner. Makt kan altså være kvelende som hos Bourdieu, men har ifølge Foucault også et potensial for frihet.

Foucault fremhever maktens produktive side og hevder at makten skaper ting, frembringer nytelse, former kunnskap og skaper diskurs (1980). Foucault ser på makt som et relasjonelt fenomen som må studeres kontekstuellt og det følger av dette at makt vil vise seg i forskjellige former i forskjellige sosiale verdener. Foucault forstår makt som “the ability to structure the possible field of action for others” (Foucault 1984:427f). Det er Foucault som har formulert utsagnet om at makt er overalt i samfunnet. Foucault står således for en bred definisjon av makt.

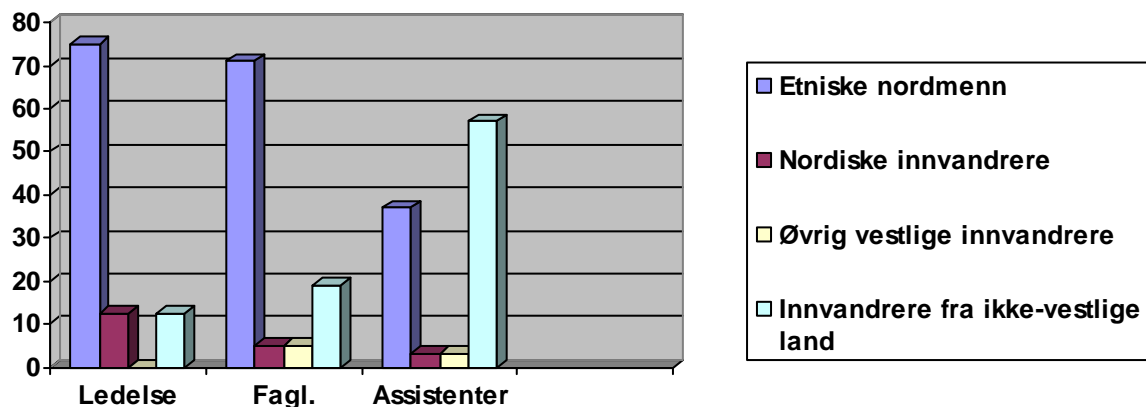
Forskjellene mellom ulike måter å begrepsfeste makt på tilsvarer ofte forskjellene mellom aktørorienterte og systemorienterte analytiske perspektiver. En forutsetning for at makt i det hele tatt kan utøves er at det skjer en form for kommunikasjon. Aktører har interesser som søkes realisert gjennom handling, og makt aktualiseres straks andre aktører er av betydning for mulighetene til å få gjennomslag. Makt er ikke en ting, men en egenskap ved en relasjon. Både Weber og Bourdieu er opptatt av maktens legitimitet. I følge Weber (1971) vil den underordede, dersom han adlyder motvillig, se etter anledninger til å unndra seg, sabotere eller bryte ut av den underlegne posisjonen. Alle maktforskjeller trenger derfor å rettferdiggjøres. Hvis ikke vil de bli lite virksomme og oppheves på lengre sikt. Etter Webers oppfatning ligger den opprinnelige formen for legitimitet i opprinnelsesmyter som bidrar til at maktfordelingen fremstår som ”naturlig”. Når en klasse utøver herredømme over andre, hevder Bourdieu at det ikke opprettholdes ved tvang, men ved mer eller mindre stilltiende aksept hos de underlegne. Marx` teori fremhever det strukturelle aspektet ved makt og danner slik en skarp kontrast til perspektiver rettet mot kommunikasjon og sosial handling. Både Marx og Bourdieu fremhever at en ujevn fordeling av ressurser skaper ujevn fordeling av makt. Med en bred definisjon, hvor makt knyttes til handlinger, verdier, institusjoner og strukturer, er forenomenet tilsynelatende overalt. En slik forståelse gjør det vanskelig å skille mellom situasjoner og forhold hvor makten er relevant og situasjoner og utfall hvor det ikke er snakk om maktutøvelse. Fenomenet makt er en drivkraft, altså en form for energi som synliggjøres ved samhandling.



Som utgangspunkt for analysene i denne avhandlingen ligger flere av perspektivene som diskutert over. Jeg behandler således de ulike tilnærmingene til fenomenet makt som komplementære teorier. I første avsnitt hvor jeg problematiserer makt over stillinger er det særlig Foucaults strukturelle perspektiv og Lukes teori om å sette dagsorden som benyttes. I neste avsnitt hvor diskuterer relasjonen mellom mat og makt over produksjonsmidlene, er det Marx' perspektiv om makt som tilgang på ressurser som er mest relevant. Når jeg så til sist argumenterer for at makt over kulturen på kjøkkenet er skjevt fordelt er det Bourdieus begreper om kapital som står sentralt. Som bakgrunn for hele analysen ligger Webers betoning av det handlende individ og behovet for legitimitet. Innsikten som tilbys av Foucault om at makt er overalt i samfunnet og det diskuterte om hvorvidt makt alltid er noe undertrykkende vil først komme til sin rett i neste kapittel som omhandler et beslektet fenomen; nemlig motstand.

### **Makt nedfelt i strukturen**

Jeg vil i det følgende kort redegjøre for hvordan etniske nordmenn i kraft av sine stillinger innehar betydelig makt i forhold til utlendingene i bedriften. Redegjørelsen inngår som en av bestanddelene i mitt hovedargument, det at relasjonen mellom arbeidstakere med henholdsvis norsk og utenlandsk bakgrunn preges av en fundamentalt asymmetrisk maktfordeling. Jeg vil i dette kapittelet vise at denne forbindelsen på flere måter kan relateres til hvilke stillinger nordmenn og utlendinger har. Diagrammet som vist representerer hvordan grupper av medarbeidere er representert på bedriftens ulike nivåer (tall i prosent).



12

Nordmenn utgjør en tydelig majoritet i forhold til den innvandrede arbeidsstyrken på de øverste nivåene i bedriften, men blir minoritet på assistentnivå. Her er det ikke-vestlige innvandrere som regjerer. Diagrammet styrker en generell antagelse om at ikke-vestlige innvandrere tiltrekkes og ofte er overrepresentert i ufaglærte yrker. Organiseringen på kjøkkenet gjenspeiler denne realiteten.

Dersom man fokuserer på stillingsmakt, altså hvordan man i kraft av sin stilling har innflytelse over andres handlingsrom, kan man konkludere med at jo høyere nivå man befinner seg på; dess større muligheter har man nettopp for denne innflytelsen. Det er imidlertid på ledelses- og faglært nivå at den formelle delen av beslutningsmyndigheten ligger. Påfallende på kjøkkenet er det hvordan ikke-vestlige innvandrere er betydelig tyngre representert hva angår ”uformelle” lederverv slik som verneombud, tillitsvalgte for fagforeninger og lignende. Blant medarbeiderne ble enkelte av disse omtalt som bedriftens anti-rasistiske alibi. Felles for denne typen lederverv er at de har marginal direkte innflytelse på innsats og resultat.

Med mulighetene for **mobilitet** tenker jeg ikke bare på vertikalt avansement innad i bedriften, men også horisontalt til lignende jobber i andre bedrifter. I løpet av samtalene med kollegaer, er et stadig tilbakevendende tema ønsket om andre og mer

<sup>12</sup> Jeg har valgt å gruppere medarbeiderne på denne måten med bakgrunn i slik blant andre SSB utarbeider sine statistikker fra arbeidslivet. Diagrammet tar utgangspunkt i medarbeidere som faktisk var i arbeid pr april 2005. Altså er vikarer medberegnet, mens 100% sykemeldte er utelatt fra statistikken. Stillingsstørrelsene varierer fra 20 til 100%.

utfordrende stillinger. Hver gang og uten unntak var dette et tema som ble brakt på bane for meg av faglærte kollegaer med norsk bakgrunn. Nordmenn står for den største delen av utskiftningene. Det er også den samme gruppen som uttrykker misnøye med monotone arbeidsoppgaver og få utfordringer. Ironiske kommentarer som "Flaks jeg har fagbrev..." og lignende var ikke sjeldne og kom alltid fra nordmenn. Dette henger tett sammen med hvordan jeg har beskrevet at arbeidet på kjøkkenet er organisert. Jeg finner en stor grad av mekaniserte og standardiserte arbeidsoppgaver.

Ansatte med innvandrerbakgrunn er kanalisert til lager og oppvask. Dette er avdelinger med få muligheter for opprykk. Horisontal forflytting internt er derimot mulig for medarbeidere med høy sosial kompetanse, uten at dette i særlig grad åpner for å gjøre karriere. Med sosial kompetanse mener jeg å beherske de bedriftsinterne kodene for selvpresentasjon. Avdelinger med mange innvandrere fremstår som såkalte "dead-ends" idet medarbeiderne her sjelden kvalifiserer for posisjoner oppover i systemet eller for jobber i eksterne avdelinger. Det er nærmest en trivialitet at innvandrere ikke har de samme mulighetene til å klatre i hierarkiet som etniske nordmenn (Rogstad 2001, Borchgrevink 1996).

*Kirikou spurte meg etter et par måneder i felten om hvordan jeg trivdes og hva jeg "syns". Jeg svarte at jeg trivdes godt og fortsatte med en lite gjennomtenkt kommentar om at det virker som de andre også gjør det, med henvisning til folks generelt sett lange ansiennitet. Hun svarte "Du må ikke tenke sånn, det er annerledes for oss svarte innvandrere; vi har ingen andre alternativer".*

Spørsmålet om mobilitet henger tett sammen med en vurdering av kompetanse. Det er rimelig å anta at det er kombinasjonen av formell og uformelle kompetanse som sammen gjør nordmenn bedre utrustet til å klatre i bedriftens hierarki. Formell kompetanse som godkjent utdanning og sosial kompetanse legger til rette for at medarbeiderne kan erverve stillinger som innebærer maktposisjoner. Den sosiale kompetansen er imidlertid kulturspesifikk og kan relateres til makt over

definisjonene. Det er majoriteten som definerer hva som ansees som verdifull kompetanse. Makten som uttrykkes gjennom hvilke stilling man har er nært knyttet til hva man kan omtale som definisjonsmakt. Dette er en type makt som ikke bare innehas av faglærte, men av nordmennene som gruppe fordi de tilhører majoriteten i bedriften og samfunnet for øvrig.

”(...) food was, and continues to be, power in a most basic, tangible and inescapable form.” (Arnold 1988:3). Med kontroll over stillingene følger **makt over produksjonsmidlene** og som jeg viste i andre kapittel kan mat på kjøkkenet betraktes som et produksjonsmiddel. Arnold hevder i tråd med sitatet over at mat er makt i sin mest håndgripelige form. Med dette som utgangspunkt skal jeg i det følgende drøfte to aspekt. For det første har den faglærte norskdominerte gruppen makt over assistentene ved at de via sin posisjon som faglærte har kontroll over maten i produksjonslokalene og slik kontrollerer hvorvidt og eventuelt hvilke medarbeidere som får tilgang til denne maten som i hovedsak ikke er tiltenkt de ansatte, men pasienter og kunder. For det andre innebærer makt over produksjonsmidlene at den norske majoriteten i bedriften bestemmer hva slags mat som skal serveres arbeiderne på kjøkkenet i den ene spisepausen hvor bedriften står for serveringen.

Det å tilhøre den faglærte og norskdominerte gruppen av medarbeidere gir nærhet og kontroll over maten, noe som gir dem et åpenbart fortrinn. Menyene er utarbeidet på forhånd av ledelsen og man kan derfor normalt ikke påvirke hva som serveres. Det man derimot har mulighet til er å bestemme hvorvidt eller hvilke av medarbeiderne som får tilgang til maten i produksjonslokalene. Dette kan for eksempel være rester av maten når båndet er ferdig, eller smaksprøver under forberedelsene i løpet av dagen. De faglærte har dessuten tilgang på utstyr som gjør at de av og til lager seg egne retter på sine respektive kjøkken, mens assistentene er henvist til oppvask eller lager. Jeg argumenterer for at mat i denne sammenhengen kan tolkes som et produksjonsmiddel og at kontroll over dette gir en maktposisjon. Produksjonsmidler

utvides i denne sammenhengen til også å omfatte bestanddelene i måltidet og jeg hevder at produksjonsmidlene på kjøkkenet ikke bare innbefatter maskinkraft, men også mat. Den som har kontroll over maten og dermed hvem som får smake den og ikke, har makt over andre. Marx' teori om makt kan benyttes med fruktbart resultat her. Marx definerte klassene ut fra forholdet til eiendom. Den herskende klassen i ethvert samfunn er den klassen hvis medlemmer kontrollerer produksjonsmidlene, altså alt som trengs for å produsere verdier. Under den herskende klassen finner vi lønnsarbeiderne som må selge sin arbeidskraft til den eiendomsbesittende klassen. Situasjonen som beskrevet tilsvarer hva Bourdieu kaller sosial kapital. Bugge (2002) sier om sosial kapital at den er et eksklusivt sosialt nettverk som den enkelte aktør kan anvende til å usikre ulike former for avkastninger. Sosial kapital består altså av et legitimt medlemskap i en sosial sammenslutning som for eksempel en yrkesgruppe. I dette tilfellet den faglærte gruppen bestående for det meste av nordmenn eller vestlige innvandrere. Den sosiale inklusjonen i gruppen sikrer den sosiale eksklusjonen samtidig, hvilket gjør at tilgangen til gruppen, forstått som en anvendbar sosial ressurs, er knapp; dvs. ikke like tilgjengelig for alle medlemmene i samfunnet (Ibid.).

Gjennom makt over maten og hva som serveres medarbeiderne utøver den norske ledelsen i bedriften makt over alle i arbeiderfellesskapet via medarbeiderne i produksjonen; i særdeleshet blir dette tydelig overfor medarbeiderne med minoritetsbakgrunn. Kjøkkenet tilbyr medarbeiderne mat en gang i løpet av arbeidsdagen og det er uvanlig å bringe mat med hjemmefra. Maten tilbys i frokostpausen og det er de ansatte på koldtkjøkkenet som forbereder dette måltidet. Det er en akseptert norm blant medarbeiderne at man ikke tar med matpakke på jobben og dette henger antagelig sammen med at de er ansatt på et kjøkken. Det vil si at alt medarbeiderne spiser i løpet av dagen er hentet fra kjøkkenet. Maten som serveres medarbeiderne består uten unntak av kald mat og består i store trekk av brød, pålegg, frukt og yoghurt. En manglende matpakkepraksis medfører på kjøkkenet en form for uniformering av medarbeidernes matvaner. De får slik ikke uttrykt smak eller preferanser på samme måte som dersom det var vanlig å ha med mat hjemmefra. Da ville det kanskje luktet varmt av krydrede gryter og jasminris i spisepausen? Er

det rimelig å vurdere det slik at typiske innvandrereaktiviteter blir undervurdert fordi maten som serveres på spiserommet alltid er norsk? På kjøkkenet kan man si at utlendingene ikke bare blir fornorsket gjennom normen om at man må snakke norsk i arbeidssituasjonen, men også i form av deres mattradisjoner ikke tas hensyn til. I løpet av min feltarbeidsperiode ble det aldri servert varme retter eller tilbehør som ris, couscous eller lignende til tross for at en stor del av de ansatte sannsynligvis har andre frokosttradisjoner enn slik normen er her i Norge. Utlendingene i bedriften blir gjennom frokostserveringen sosialisert inn i norske tradisjoner om brødslike med pålegg. Makt over produksjonsmidlene i denne forstand er nært knyttet til makt over definisjonene. Det er den norske ledelsen som via de produksjonsansatte definerer hva som er passende frokostmat for arbeiderne i bedriften. Mine observasjoner avdekker en fråtsekultur blant assistentene på kjøkkenet. Dette er spesielt synlig i frokostpausen og gir seg uttrykk ved at tralla som maten står servert på i korridoren etter få minutters behandling ser ille tilredt ut. Dette er forhold som enkelte av kokkene uttrykte misnøye over på frokostmøtene. Mange medarbeidere forsyner seg med store mengder mat de ikke spiser opp og forlater tralla med tallerkener som bugner av mat som kunne fødd en hel familie. Kan dette tolkes som at når de endelig får kloa i maten er det om å gjøre å virkelig vise seg for sine kollegaer? Bugnende tallerkener skal kanskje symbolisere at ”jeg er ikke dårlig stilt akkurat”?

Mat kan uansett tilfelle tolkes som et symbol på makt. Medarbeidernes mulighet til å produsere, tilgjengeliggjøre, distribuere og konsumere mat er viktige nøkler for å måle deres makt. Hva som er anerkjent kompetanse regulerer mulighetene for deltakelse i bedriftens kjerneaktivitet; produksjonen av måltidet. Som norsk faglært er man sikret adgang til denne arenaen. At mat kan knyttes til makt synes det å være bred enighet om. Det er foruten Arnolds betoning av mat som makt i sin mest håndgripelige form, dessuten påpekt at hunger er det sikreste tegnet på maktløshet, fordi sult avslører at man mangler kontrollen til å tilfredsstille ens mest grunnleggende subsistens behov (Collins og Yearly1992).

Goody (1982) og Marx (1971) betrakter begge makt fra et ressursperspektiv. Når Goody fremhever at klasse, kaste, rase og kjønns hierarkier opprettholdes delvis, gjennom ulik kontroll over og tilgang på mat kan dette sees i sammenheng med Marx og hans teori om tilgang på ressurser. Mat kan også benyttes som motstandshandling og Adams (1990) argumenterer for at den patriarkalske makten i vestlige samfunn er nedfelt i praksisen med å spise kjøtt som, mener hun, medfører en objektivisering og underordning av dyr og kvinner. Men kvinner kan gjøre opprør gjennom vegetarianisme, som fra dette perspektivet, er et politisk standpunkt: en fornektelse av patriarkatets makt og verdier, et uttrykk for feminisme, og et krav om kvinnelig makt over selvet og naturen. (Counihan 2004:4).

I neste kapittel viser jeg til en påstand om at der det er makt finnes det også motstand. Å forsyne seg i smug og gjemme maten i skuffer eller frakkelommer kan tolkes som opposisjonelt mot det sosiale hierarkiet og det faktum at den som kontrollerer maten har makt over dem som ikke har det. Slike handlinger kan tolkes som en fornektelse av maktposisjonen de faglærte har.

## Makt over kulturen

*Det er kokkemøte i frokostpausen og en av de kvinnelige lederne står for regien. Folk har organisert seg rundt bordene som sedvanlig; selv har jeg tatt plass sammen med tre asiatiske innvandrere. Ordstyrer starter møtet med å gi tilbakemeldinger fra pasienter og avdelinger, både av det positive og det negative slaget. En avdeling har uttrykt fornøydhet over at grønnsakene som fulgte med lammesteken på søndag var ekstra fine. Mens en pasient som ikke tåler fisk, har fått dette servert to ganger. Gisle, en av de unge kokkene, tar på seg skylda og hendelsen blir ledd bort da Gisle forsikrer om at det ikke kommer til å skje igjen. I løpet av denne runden med tilbakemeldinger kommenterer Per, en ung engasjert kokk, mye. Han får holde på lenge før leder avbryter og ber om å få snakke ferdig. Denne beskjeden ignoreres*

*imidlertid av Per som fortsetter å kommentere like flittig som før, uten at han møter noen reaksjon på dette. I løpet av møtet kommenterer flere av de norske kokkene stadig ting seg i mellom og får sjelden tilsnakk for dette. Ved en anledning snakker Palitha til Naomi og Yoshimi og blir da umiddelbart hysjet på av Per.*

Episoden beskrevet over er bare ett av flere eksempler på at innvandrere på kjøkkenet i flere situasjoner kan tolkes som en "muted group". I mange samfunn er kvinner formelt og politisk avmektige og deres synspunkter blir derfor ofte tolket som motstand, hvilket representerer deres politiske avmektighet. Edwin Arden har introdusert begrepet "mutedness" og knytter det til kvinner. Det er fristende å bruke Ardeners begrep "mutedness" om innvandrerne på kjøkkenet. Når innvandrernes livsverden i mange samfunn blir fortiet, er det ikke nødvendigvis fordi de ikke sier noe, men at de ikke uttrykker seg innen den dominerende koden.

Bourdieu's teori om makt sier noe om hvordan den kan uttrykkes også kulturelt. Som jeg allerede har vært kort inne på omfatter kulturell kapital manerer, vitenskapelig kunnskap, utseende, fortrolighet med de sosiale kodene i et samfunn, allmenndannelse, språklige ferdigheter, utdanning og lignende. For at noe skal kunne kalles kulturell kunnskap er det en forutsetning at denne "kunnskapen" ikke er like tilgjengelig for alle i samfunnet. Min påstand er at etnisk norske medarbeidere har en form for makt flerkulturelle medarbeidere ikke har - evt. har mindre av -, idet etnisk norske medarbeidere har bedre kjennskap til de sosiale kodene. Denne manglende kunnskapen kan i tråd med Lukes teori være til hinder for mulighetene til å sette dagsorden. Min neste påstand blir dermed at anledning til å påvirke dagsordenen varierer i takt med kjennskap til den dominerende koden.

*Jeg står på grønnsaksstasjonen og serverer blomkålblanding og råkostsalat. Ovenfor meg på sausstasjonen står Irene, ei ung kokke. Hun er veldig oppmerksom på feil andre har gjort før henne på båndet og roper flere ganger på Fatima. Fatima er en voksen afrikansk dame på dessertstasjonen lenger*



*opp på båndet. "Fatima, du må lese på kortene!" synger det fra Irene med streng stemme. Flere ganger kommer reprimander fra den unge jenta, og til slutt snur Fatima seg og sier alvorlig "Du må ikke være så streng, da blir jeg redd for deg". Irene tar åpenbart ikke henstillingen til Fatima alvorlig og sier tilbake "Fatima, du vet vel at du ikke trenger å være redd for meg?!", hvorpå Fatima gjentar sin forespørsel om å bli snakket til på en mindre irettesettende måte. Som respons gjentar Irene "Ja, men du MÅ lese kortene Fatima!"*

Episoden illustrerer hvordan den unge norske jenta legitimerer sin makt med bakgrunn i etnisk tilhørighet, noe som tydeligvis overgår Fatimas vesentlig høyere alder og lange ansiennitet. Medarbeiderne med ikke-norsk bakgrunn kan i et funksjonelt perspektiv sies å være integrerte; de behersker det norske språket godt nok til å komme seg gjennom hverdagen og har kommet seg gjennom den vanskelige oppgaven det kan være å skaffe seg jobb. Lønnsarbeidet fremheves ofte som et av de viktigste kriteriene for en vellykket integrasjon (Borchgrevink 1996). Påvirket av internasjonale migrasjonsmønstre og tilgang på arbeidskraft, stiller sykehuset som arbeidsgiver varierende krav til språkbeherskelse. Det er vanligvis et krav om at man må forstå norsk godt nok til å ta imot beskjeder og utføre de arbeidsoppgavene man er pålagt. Dette kravet justeres i perioder med rekrutteringsproblemer, noe arbeidsstokken reflekterer. Sosial integrasjon innebærer på sin side en utvidet kunnskap om og beherskelse av kulturelle koder, og kan relateres til Bourdieus begrep kulturell kapital. Et aspekt ved det å være kulturelt overlegen er at man har makt til å definere.

*Det er morgen på kjøkkenet og Gaute spør meg fra den andre siden av benken om jeg har noen tomater borte hos meg. Jeg svarer nei, men trekker litt på det mens blikket mitt farer søkende over disken vi har mellom oss. Gaute avbryter "Nei, der ligger det 2, nei 3!". Han ser på meg gjennom den røde luggen og sier "Istedenfor å hente sine egne tomater, tar de bare av andres beholdere. Skjønner du?" Gaute nikker mot en mørkhudet kollega ved min side, mens han*

*holder blikket mitt og himler med øynene. Han fortsetter: "Noen ganger blir jeg helt sjokkert over folka som jobber her. Det håper jeg du skjønner. Hvor utrolig frekke de er, hvor utnyttende. Forlanger at alt skal stå klart for dem. Tror de bor hjemme hos mamma enda. Og det er uten unntak tilfellet for alle våre nye landsmenn."*

Gaute` monolog holdes for meg, men det er ingen tvil om at Hassan fra Pakistan som står rett til høyre for meg, utmerket godt forstår hva som blir sagt. Likevel viser han ingen tegn til å reagere. Han blir ikke verdig et blick av sin kollega. Han slår blikket ned i gulvet og studerer det som om ingenting har hendt. Andre ville kanskje ha tatt til motmæle i en lignende situasjon. Jeg syns likevel at den i sin brutalitet kan illustrere hvordan gruppen av innvandrere av og til settes i bås og slik betraktes som en homogen gruppe.

Nordmenn definerer innvandrere som innvandrere først og fremst, selv om de antagelig ikke vil se det slik selv. De plasseres med andre ord utenfor det kulturelle fellesskapet. I et miljø hvor individer klassifiseres ut fra etnisk tilhørighet, som generelt oppfattes emisk som en tilskrevet status, skapes det sterke muligheter og begrensninger for individets handlinger. Samtidig gis det et visst spillerom for de enkelte aktørene når det gjelder forhandling om hvilken identitet som skal være situasjonelt gyldig, hvilken rangering av etniske grupper som skal gjelde i samfunnet, og hvordan man generelt forsøker å gjøre det beste ut av sin situasjon. Goffman (1971) beskriver dette som at man kan påvirke situasjonsdefinisjonen ved å uttrykke seg på en slik måte at det gir andre det inntrykket som vil lede dem til frivillig å handle i samsvar med egen plan. Hans begrep om inntrykkskontroll har dermed relevans her.

*Fridtjov og jeg står sammen på stasjon fem i oppvaska. Vår oppgave er å ta rent utstyr som kommer seilende på et bånd ut av den ene oppvaskmaskinen. Fridtjov forteller om en tidligere jobb han har hatt da en pakistansk kollega*

*går forbi oss og videre inn i avdelingen. Han nikker mot henne og sier om sin gamle arbeidsplass at "Der var det ikke mange av den typen der".*

Det finnes grovt sett fem grupper av medarbeidere på kjøkkenet. Disse er nordmenn, utlendinger, pakistanere, kokker og assistenter. Jeg har allerede vært inne på hvilke kriterier som må være oppfylt for å kvalifisere til betegnelsen utlending og utledet fra dette er det klart at kategoriene ikke virker gjensidig utelukkende på hverandre. Khawar for eksempel, er både utlending, pakistaner og assistent. Hvilket aspekt ved hans identitet som er gyldig varierer situasjonelt.

*Møtet avsluttes med en prat om ferieavviklingen. Det nye verneombudet sier at hun må ha minst 6 uker ferie fordi hun skal til hjemlandet. Egil sier at han kommer fra Alta og at han på grunn av barnas sommerferie må reise dit på samme tidspunkt som alle andre som har små barn. Egil avslutter med å si at det var en spøk, men at man må ta hensyn til nordmenn også, ikke bare de med "en annen hudfarge". Når han sier dette slår han seg lett på kinnet med den ene håndflaten. Assad bryter ut i et stort smil og sier til verneombudet "bare ta deg ferie i 6 måneder du, det er ikke noe problem".*

Episoden viser at Egil som tilhører den norske majoriteten definerer situasjonen dit hen at det er relevant å trekke frem etniske forskjeller. Assad reagerer på at kollegaen hans tar det for gitt at hun kan ta minst 6 uker sammenhengende ferie og slenger en ironisk kommentar til henne.

Tilskrivingsmakt er en mer diffus og vanskelig komponent i maktbruken som ligger i å tilskrive andre bestemte typer egenskaper. På kjøkkenet var dette i stor grad ferdigheter knyttet til norskkunnskaper og arbeidsevner. I den formelle organisasjonsstrukturen blir norsk kompetanse definert som nyttig. Det er majoritetssamfunnet som definerer kompetanse. Sykehusets rammer som stillingsinstrukser og lignende støtter seg igjen på rådende oppfatninger om kompetanse og kunnskap. Boskin (1987) påpeker at stereotyper gir en forenklet

oppfatning av andre mennesker i kraft av at man med et enkelt ord beskriver en hel gruppe og slik tilskriver hele gruppen samme karakteristika og kjennetegn. Herzfeld oppfatter stereotypifisering som en aktiv handling og definerer denne som reduserende, i og med at den fratar den stereotypifiserte retten til å definere seg selv (Herzfeld 1997). Ved at stereotypifisering forenkler oppfatningen av en gruppe og fratar den en rettighet, indikeres det samtidig at det er et mektig redskap for den gruppen som aktivt kan stereotypifisere de andre, - hvorved det også kan brukes som et slagkraftig politisk instrument (Ibid.).

### *Pakistanernes stereotype bilde*

Pakistanere ble i arbeidsfellesskapet beskrevet som late unnasluntrere. Det er stort sett enighet blant både medarbeidere og ledelse at pakistanerne er å anse som en kilde til problemer i bedriften. Blant medarbeiderne er det en vanlig oppfatning at de pakistanske medarbeiderne prater for mye og for høyt, for ofte på sitt eget språk og at de tar for mange pauser. Ved anledninger hvor jeg kom tilbake til arbeidet etter en pause og flere stasjoner manglet pakistanske arbeidere, var kommentarer som ”Å, de er sikkert ute og røyker” ikke uvanlige.

*Under frokostpausen en dag forteller Fridtjov at det for en stund siden hadde vært en dame og ”lagt inn klage” på ham. Han sier han skjønnte med en gang hvem det var. Vedkommende hadde tatt Fridtjov i å kikke inn i oppvaskmaskinen? Fridtjov sa ”Jeg vet hvem det er og hun har ikke samme farge som oss, for å si det sånn”. Han kaster et blick på Zafia som er i ferd med å slå seg ned sammen med broren sin. Marian som sitter ved samme bordet samtykker og svarer til Fridtjov at ” Det er ikke bare en av dem som sladrer, det er flere”, mens de skuler bort på bordene hvor utlendingene sitter.*

Episoden er ment å illustrere den skeptiske holdningen som kan spores hos enkelte av de etnisk norske arbeiderne.

*Vi blir ferdige med alt vi skal lenge før tiden og før klokken halv tolv er det nesten ikke folk igjen på avdelingen. En stund er det bare Assad, Marian, Fridtjov og meg igjen. Jeg spør Marian som sier at slik er det hver dag. Folk benytter sjansen til å stikke seg unna når det er lite å gjøre. Etter en stund ser jeg at Emanuel og Youssou står og skravler nede ved benken på avdelingen. De blir stående der ganske lenge å prate, så vidt jeg skjønner snakker de om hva de kan spise og ikke bla av religiøse grunner, eks halalkjøtt. Når det er slutt på ting å kjøre inn i maskinen går jeg ned og hjelper Fridtjov med å bli ferdig. Zenzo holder på med noe også og Fridtjov spør ham plutselig "Ha du hilst på den nye administrerende direktøren?" sier "Nei, har han vært her altså?" som om han kjente til at det er en ny adm.dir. Fridtjov sier "Å jada, han var her i helga" og illustrerer hvordan denne direktøren hadde gått rundt med nesa i sky og henda på ryggen, spankulerende og betraktende. Vi rundt blir litt usikre på hva Fridtjov egentlig vil fram til, helt til han avslører at det er Youssou han snakker om. Han forteller, mest henvendt til Zenzo at Youssou satt seg ned på en kasse i et hjørne av rommet og leste i et blad i arbeidstiden. Fridtjov virker oppgitt. Zenzo reagerer med et smil og ler mot Fridtjov. Youssou føler behov for å forsvare seg og kommer med en eller annen dårlig unnskyldning mens han smiler usikkert og ser litt ille til mote ut.*

Denne typen episoder bidrar til at nordmenn opprettholder sine stereotype oppfatninger om utlendingene i bedriften. Slik kan man si at det er noen få representanter for den pakistanskdominerte gruppen som bestemmer innholdet i kategorien. Ikke alle representantene er like deltakende i å gå stereotypene innhold. Det er viktig å skille mellom stereotypier og kategoriseringer. En kategoriinndeling – det være seg av innvandrere eller kvinner – er en artsbestemmelse og i utgangspunktet nøytral. Stereotypi er egenskaper som tillegges samtlige medlemmer i kategorien uten individuell vurdering. På den måten kan man si at stereotypier brukes for å sette farge på og ordne kategoriene i forhold til hverandre. Nøytraliteten utfordres når sorteringen direkte eller indirekte innebærer en rangering av

kategoriene. Stereotypier kan bidra til å rettferdiggjøre forskjeller mellom ulike kategorier som for eksempel asymmetriske maktstrukturer.

Kategorisering er en automatisk prosess, hvor man deler folk i ut – og – inngrupper. Det er ikke selve kategoribruken som er problematisk, men hvilke kategorier som brukes. Særlig gjelder dette når kategoriene knyttes til indirekte asymmetriske maktrelasjoner i form av over- og underordningsforhold. Forenklinger er de underliggende mekanismene som trer i kraft når enkeltpersoner sorteres ut fra gruppespesifikke og gjerne synlige kjennetegn, som for eksempel kjønn, alder og hudfarge. Mekanismen demonstreres når folk setter likhetstegn mellom mørk hudfarge på den ene siden og dårlige norskkunnskaper, feil utdanning, lite kjennskap til Norge og arbeidslivet, på den andre.

Det må presiseres at kategorisering, tilskrivning og ignorering er beslektede prosesser som henger nært sammen med makten over definisjonene.

## *Oppsummering*

I henhold til forskningsspørsmålet som avhandlingen er fundert på, har jeg i det foregående forsøkt å belyse den skjeve maktfordelingen som jeg mener å ha avdekket mellom majoritet og minoritet på kjøkkenet. Den etnisk norske majoritetsgruppen er den dominerende part både i storsamfunnet og i bedriften. Med dette som grunnlag kan de etnisk norske medarbeiderne betraktes som mektige i det sosiale samspillet. Det er nordmenn som setter rammene for samhandlingen og innen disse rammene foregår en maktkamp mellom majoritet og minoritet. Kampen som utkjempes dreier seg blant annet om retten til å kontrollere og utøve sin etniske identitet. Først er ulike tilnærminger til fenomenet makt diskutert og et fellestrekk for disse perspektivene er at makt er et aspekt ved en relasjon og således ikke kan eksistere eller analyseres isolert. Dernest forsøker jeg å legitimere min påstand ved å vise til empiri som styrker min tese. Makt som nedfelt i bedriftens struktur henspiller på formelle aspekter som at den etnisk norske majoriteten innehar de fleste stillingene som gir innflytelse og kontroll over produksjonsmidlene. Til slutt diskuteres hvorvidt majoriteten kan sies å

---

ha makt også over kulturen, et forhold som er nært knyttet til makt over definisjonene. Jeg har altså betraktet makt ovenfra, med utgangspunkt i et majoritetsperspektiv. Makten fremstår som godt inkorporert og fremstår for de fleste medarbeiderne som naturlig og utfordres tilsynelatende ikke. Som jeg skal forsøke å vise i det neste kapitlet tar imidlertid medarbeidere med minoritetsbakgrunn tilgjengelige virkemidler i bruk og forsøker slik å ta kontroll over egen arbeidshverdag.

## 4. Motstand

”Where there is power, there is resistance, and yet, or rather consequently, this resistance is never in a position of exteriority in relation to power” (Foucault 1984:95f). Formålet med denne avhandlingen er å vise hva som foregår i kontekster der majoritets- og minoritetsbefolkningen samhandler på presumptivt like betingelser. Min påstand er at relasjonen mellom disse gruppene preges av en asymmetrisk maktfordeling og at maktkoalisjonen finnes hos medarbeidere som representerer majoritetsbefolkningen; altså etniske nordmenn. I det forrige kapittelet ble ulike maktstrukturer på kjøkkenet avdekket og diskutert. Foucaults ovenstående utsagn kan bidra med å flytte fokus over til hvordan medarbeiderne med minoritetsbakgrunn innretter seg i et arbeidsmiljø preget av skjev maktfordeling. Som Foucault påpeker henger makt og motstand nøye sammen. Her er det relevant å referere til den såkalte representasjonskrisen som dreier seg om hvem som med rette kan fortelle historien om hvem. Krisen handler om at undertrykte folk forsøker å vinne sin egen stemme tilbake og på den måten ta kontroll over egen identitet. Også Moores kulturdefinisjon treffer spikeren på hodet – det foregår en kamp om representasjonene ”in the fields of power” (Moore 2003). Beslektet med dette yter de minoritetsansatte på kjøkkenet motstand mot majoritetens tilsynelatende altomfattende makt – de kjemper tilbake i et spenningsfelt hvor målet er kontroll over egen identitet. Motstandsperspektivet betrakter makt sett nedenfra. Dette kapittelet starter med en diskusjon av ulike perspektiver på motstand, før jeg identifiserer og problematiserer ulike motstandsstrategier i den analytiske delen. Der vil jeg ta for meg tre forskjellige strategier, de er allikevel uløselig knyttet til hverandre. Disse er motstand som alternative kollektivdannelser, som selvironi, og bruk av morsmål i arbeidet. Kapittelet ender med noen avsluttende bemerkninger.

Mitt teoretiske utgangspunkt består i hovedsak av James Scotts *Weapons of the Weak* (1985), Sverre Lysgaards *Arbeiderkollektivet: en studie i de underordnedes sosiologi* (2001), A. R. Radcliffe Browns ”On joking relationships” (1954), Pierre Bourdieu



*Language and Symbolic Power* (1991) og Erving Goffmans *The Presentation of Self in Everyday Life* (1971).

## *Hva er motstand?*

Motstandsbegrepet står sentralt i dette kapittelet og jeg vil i det følgende diskutere ulike perspektiver på fenomenet. Aller først er det nyttig å skille mellom motstand og avmakt som to forskjellige ting. Kjennskapen til språk kan eksemplifisere dette.

Minoritetsansatte kan yte motstand mot den norske majoriteten blant annet via beherskelse av det norske språket. Dersom man ikke har noen kunnskap om norsk har man en mindre motstandsstrategi tilgjengelig. Sistnevnte vil i en slik situasjon kunne betraktes som avmektig. Avmakt er ikke nødvendigvis det samme som lite makt, men mangler på muligheter til å utøve den. Avmakt er en egenskap ved en relasjon som gjør at den avmektige er frarøvet muligheten for å utøve makt. Mens avmakt kan betraktes som noe passivt, bør motstand tolkes som noe aktivt som ”kjemper tilbake”.

Michel Foucaults (1984) påstand om at det er motstand der det er makt, tvinger oss til å stille spørsmål ved en forståelse av makt som grunnleggende undertrykkende.

Foucault viser at makt ikke bare er noe negativt som undertrykker og gir restriksjoner, men også noe positivt ved blant annet å produsere kunnskapssystemer og nye diskurser. Foucault sier at vi kan bruke motstand ”(...) as a chemical catalyst so as to bring to light power relations, locate their positions, find out their points of application and the methods used” (Foucault 1982:209ff). Foucaults perspektiv skiller seg slik fra tradisjonelle maktteorier hvor makt fremheves som noe undertrykkende. Foucault (2002) opererer med tre maktbegreper; dominans, strategi og ”governmentality”. Under et dominansforhold kan det kun produseres motstand, mens det i en strategisk relasjon er en fortløpende forhandling om hvem som er den overordnede part. Sett i forbindelse med situasjonen for medarbeiderne på kjøkkenet bør det relasjonelle aspektet ved makt og motstand poengteres. Minoritet og majoritet eksisterer per definisjon kun i relasjon til hverandre. For Foucault er det svært viktig å skille mellom tvang og makt, siden makt alltid innebærer muligheten til motmakt;

det finnes ikke makt der det ikke er mulighet for opprør (Foucault 2002:114). Ved ”governmentality” virker makten uoversiktlig for individene. Den finnes ikke bare i konkrete strukturer og institusjoner, men overalt i relasjoner. Foucault får støtte for sin påstand, idet James Scott hevder at dominerende grupper ikke kan pålegge sine ideer på de underordnede, fordi de dominerte alltid og overalt vil gjøre motstand, enten skjult eller åpenlyst. Foucaults ideer om at makten kan være ”overalt” kan sies å ha vært et viktig premiss for utviklingen av Scotts ideer om motstand (Krohn-Hansen 1993). Alle samfunnsmedlemmer har derfor et potensial til å utøve makt, også de marginaliserte. For Scott er den enkelte aktør et tenkende individ som har evnen til å se hva som er praktisk oppnåelig i en gitt situasjon, samt hvilken strategi som er den mest nyttige. Med dette gir Scott de ”*symbolske produksjonsmidlene*” tilbake til de ”undertrykte”. Hegemoniet innebærer også anstrengelser fra den dominerende klassens side. For å bevare den sosiale orden trenger de støtte ”nedenfra”, noe de får ved å gi løfter som de forplikter seg til å følge opp (Scott 1985:337). Scott mener aktørenes egne ideer, symboler og fortolkninger er ”våpen”, som benyttes i kampen mot hegemoniet. Hegemoniet greier ikke å innta folks privatsfære og det er her motstanden oppstår. Gramscis ideer om kulturelt hegemoni eller ideologisk kontroll- er kritisert og fortolket av Scott – som inverterer Gramscis ideer. Gramsci hevder at den undertryktes motstand er mer til stede i handling enn i idé. Scott innvender mot dette at det er de undertryktes handlinger som er underlagt flest restriksjoner (Krohn-Hansen 1993).

Dersom vi skal tro Foucault og Scott i at man alltid vil finne motstand der det finnes makt, blir det avgjørende å problematisere selve begrepet motstand. Motstand inkluderer ”...*any act(s) by member(s) of a subordinate class that is or are intended either to mitigate or deny claims (...) made on that class by superordinate classes (...) or to advance its own claims (...) vis-à-vis those superordinate classes.*” (Scott 1985:290). Denne definisjonen åpner for både kollektive og individuelle handlinger. ”De svakes våpen” inkluderer hverdagsformer for motstand, slik som å slepe føttene etter seg, simulering, falsk samtykke, bakvasking, sabotasje og unnaslungning. Scott

minner oss på at “(...) throughout the centuries one of the common man’s most frequent and effective responses to oppression has been *flight*” (Scott 1985:245) og understreker slik hverdagsmotstandens latente kapasitet. ”When such acts are rare and isolated, they are of little interest; but when they become a consistent pattern (even though uncoordinated, let alone organized), we are dealing with resistance” (Ibid:296). Når slike handlinger blir et konsekvent mønster har vi med motstand å gjøre i følge Scott. Han fokuserer på intensjoner snarere enn konsekvenser og inkluderer således mange motstandshandlinger som ikke oppnår ønsket resultat. En kombinasjon av disse perspektivene resulterer i en dikotomi mellom intendert og vilkårlig motstand. Mens vilkårlig motstand til er uorganisert, ikke-systematisk og individuell samt opportunistisk og egennyttig. Vilka rlig motstand har ingen revolusjonære konsekvenser, hevder Scott, og innebærer en tilpasning til det dominerende systemet. Intendert motstand er på sin side organisert, systematisk og kollektiv samt prinsipiell. Den har revolusjonære konsekvenser og har ideer eller intensjoner som bestrider basisen for dominans i seg selv. Scott anser vilkårlig motstand for triviell og inkonsekvent men hevder at selv om den kanskje mangler den revolusjonære intensjonen, forhindrer ikke det at kan resultatet likevel bli det. Man kan ifølge Scott ikke definere motstand ved å referere til konsekvenser alene, man må også fokusere på intensjoner. Problemet med de ulike begrepene om motstand er at de må forholde seg til intensjoner og mening, like mye som til konsekvenser. Problemet ligger i en reduksjonistisk og naiv insistering på å skille egennyttige, individuelle handlinger på den ene siden, fra antatt prinsipielle, kollektive handlinger på den andre og ekskludere førstnevnte fra kategorien ”intendert”. Intensjonen kan være en, konsekvensen en annen.

Målet med motstand er ofte ikke å kaste det dominerende systemet over bord, men nesten alltid å overleve eller simpelthen å holde ut. For medarbeiderne på k kkenet er det lite sannsynlig at målet er å ta over majoritetens maktposisjon, men snarere slik Scott antyder at “(...) the goal, after all, of the great bulk of peasant resistance is not directly to overthrow or transform a system of domination but rather to survive –

today, this week, this season – within it” (Scott 1985:301). Motstandshandlinger kan altså tolkes som overlevelsestrategi. Gjennom slike handlinger gjør de minoritetsansatte krav på en plass i fellesskapet og motstand mot assimilering og utviskning av etniske og kulturelle særtrekk er åpenbart viktig. Dersom vi tillater oss selv å forbeholde motstandsbegrepet for kun åpen, radikal og politisk aktivitet, tillater vi at det er den dominerende strukturen som definerer for oss hva som er motstand og hva som ikke er det. Denne formen for aktivitet er ikke et like tilgjengelig alternativ for de undertrykte. Via Scotts og Foucaults teoretiske perspektiver henledes oppmerksomheten fra åpen, radikal motstand til hverdagsmotstand. Sherry Ortner (1995) advarer mot et reduksjonistisk perspektiv på studier av motstand og viser hvordan de tenderer mot ”etnografisk tynnhet”. *“Resistors are doing more than simply opposing domination, more than simply producing a virtually mechanical reaction ... they have their own politics...”* (Ortner 1995:176f). I denne sammenhengen blir Henrietta Moores (2003) kulturdefinisjon relevant. Hun betrakter kultur som *“(...) a series of sites of contested representation and resistance within fields of power”* (2003:11) og fremhever med denne definisjonen hvordan kampen om representasjoner utkjempes i maktfelt. Makt møtes altså ikke bare med passiv innordning og ironisk redefinisjon. Det finnes også forskning som viser hvordan tilsynelatende avmektige og politisk marginaliserte grupper utvikler strategier for å få større kontroll over sin egen tilværelse<sup>13</sup>. Abu-Lughod (1990) advarer mot en romantisering av motstand og argumenterer for at motstand heller burde brukes som en diagnose på makt. Protestholdninger får i mange tilfeller form av hva man kan kalle en ”forskansning”. Begrepet har fått et kraftfullt uttrykk i Sverre Lysgaards klassiker *Arbeiderkollektivet* (2001). Lysgaards teori hviler på at det eksisterer en grunnleggende likhet mellom arbeiderne. At de befinner seg i nærheten av hverandre over lengre tid, danner grunnlag for et opplevd problemfellesskap. Ehn beskriver det slik: *“(...) bevisstheten om at man i rollen som fabrikkansatt, uavhengig av kulturell opprinnelse delte referanserammer med sine arbeidskamerater, skape en følelse av*

---

<sup>13</sup> Se for eksempel Berit Thorbjørnsrud om kvinnelige koptere i ”Born in the Wrong Age; Coptic Women in a Changing Society.

samhørighet” (Ehn 1981:25, egen oversettelse). Bevisbyrden når det gjelder motstandshandlinger er et problem. Hvordan går man frem for å bevise intensjonene bak handlingene eller meningen for den som handler? I denne avhandlingen er det heldigvis ikke intensjonen, snarere å forsøke å finne handlingers beveggrunn. Jeg vil allikevel i det følgende forsøke meg på en analyse av mulige motstandshandlinger. Som Scott påpeker er definisjoner bare analytiske verktøy, intet mål i seg selv (Scott 1985). Spørsmålet blir altså hvilke handlinger som hensiktsmessig kan betraktes som motstandshandlinger på kjøkkenet?

## *Motstandsstrategier*

En av de mest åpenbare motstandshandlingene vi kan finne i arbeidslivet, er medarbeidernes mulighet til å bruke sykefravær som uttrykk for opposisjon. Sykefravær er et lett tilgjengelig virkemiddel for motstand. Jon Rogstad (2001) forklarer hvordan dette kom til uttrykk på et hotell i Oslo. De minoritetsansatte var misfornøyde med ansettelse av ny sjef og vant ikke frem med kravet om ny leder. Dagen etter var 90 % av de ansatte sykmeldt. Oppvasken stod stille den dagen. Medarbeiderne fikk på den måten markert sin makt, men uten å få gjennomslag for sitt hovedkrav. Til sammenligning lå sykefraværet på kjøkkenet i 2004 på 13,5 %, 3-4 prosent over sammenlignbare institusjoner. Av nyere dato kan jeg vise til hvordan den såkalte pilotstreiken i SAS artet seg. Pilotene var misfornøyde med at ledelsen via oppkjøp av andre selskaper åpnet for bruk av lavtlønnede arbeidere fra andre land og aksjonerte kollektivt ved bruk av individuelle sykemeldinger. Aksjonen førte til kansellerte flygninger og et stort økonomisk tap for SAS (Oksum 2006). Bruk av sykemeldinger kan altså betraktes som en kraftfull erklæring til tross for at det ikke nødvendigvis medfører gjennomslag for kravet.

Innvandrerkollektivets makt ligger nettopp i arbeidsgivernes avhengighet av å rekruttere etniske minoriteter til jobber som det er tilnærmet umulig å få etniske nordmenn til å ta. Ansatte med minoritetsbakgrunn får ikke fremmet sine interesser gjennom de etablerte kanalene for medbestemmelse jamfør diskusjonen om ”muted

groups” og min påstand er at mangel på muligheter til å uttrykke seg innen den dominerende koden resulterer i ulike motstandsstrategier.

## Selvironi

Jeg vil i det følgende diskutere en form for språklig uttrykk som kan betegne en form for motstand. Makten utøves for det meste av den etnisk norske majoriteten, mens medarbeidere med minoritetsbakgrunn omfavner de tilgjengelige virkemidlene for å markere sin opposisjon. Denne formen for kommunikasjon preger den daglige samhandlingen mellom nordmenn og utlendinger. Ikke én dag i felten gikk uten at jeg overhørte en eller annen kommentar om det å være utlending eller farget.

*Jeg runder hjørnet fra lageret og ser at det allerede nå står 12-15 hvitkledde rundt frokosttralla. Noen har stappet luene sine ned i lommene på skjorta, andre har beholdt dem på. Utstyrt med en tallerken fra stativet ved siden av prøver jeg å skaffe meg plass ved et av hjørnene på tralla; det er ikke lett for her er det mange ivrige. Folk knuffer og dytter, og lener seg ublygt over kollegaer for å nå det de vil ha. Serveringen er stort sett som andre dager; boks på boks med makrell i tomat, syltetøyspann i alle farger, brett med ulike typer ost og kjøttpålegg. Et blikk på kollegaers tallerkener forteller meg at det ikke er noe ideal om måtehold som gjelder her. Mange har svære tårn med brødsiver og digre klaser med smør klint på siden av tallerkenen, som igjen kjemper om plassen med dynger av pålegg. Rundt frokosttralla er det mye skravling og latter. Tyrkiske Assad nikker mot Enzo fra Afrika, men henvender seg til oss andre mens han ler ”He he; han har nok ligget i stekepanna og godgjort seg hele vinteren. Det er derfor han er så svart!”. Enzo smiler og ler med.*

Disse minuttene mens folk forsyner seg med frokost fungerer blant annet som en ofte benyttet arena for det som kan oppfattes som rasistiske spøker. Som eksemplifisert

ved den beskrevne episoden ved frokosttralla er det utlendingene i bedriften som selv står for understrekingen av egen hudfarge og opphav. Det er utlendingene selv som definerer når slik fleiping er tillatt og ikke. Det er så vidt uten unntak mannlige utlendinger som spøker på denne måten. Når andre enn utlendingene forteller rasistiske vitser er det alltid en mistanke om at det ligger noe mer bak. Zenzo kommenterer ved frokosttralla en dag at han må spise mye brunost om vinteren for å holde fargen ved like, og tilbyr seg å gi bort litt farge til noen bleke norske damer, så ”alle kan få litt hver”. Eksempelet er typisk og viser at den som spøker om hudfarge eller opphav vanligvis er en mannlig utlending som spøker om seg selv overfor andre utlendinger med nordmenn til stede. Unntakene hvor nordmenn starter denne vitsingen er få og mislykkede og fremstår ikke som spøk. I situasjoner hvor nordmenn fremhever sine utenlandske kollegaers opphav eller utseende bærer kommentarene preg av en skeptisk holdning, i motsetning til når utlendingene selv fremhever sin annerledeshet – da er spøken nesten alltid omgitt av brede glis og spredt latter. Det er vedkommende som omfattes av spøken som selv må initiere den. Spøken får gjerne diametralt motsatt virkning dersom den benyttes av aktører utenfor relasjoner hvor det er akseptert. I slike tilfeller inverteres effekten. Eksempel på en mislykket spøk er hentet fra en episode hvor jeg ber en av mine kollegaer på avdelingen om å få tildelt nye arbeidsoppgaver. Tilsvaret fra min norske mannlige kollega er som følger; ”Ja, du kan jo gjøre litt negerarbeid. Oj, unnskyld! Det er jo ikke lov å si det... Litt afrikanerarbeid?”. ”Spøken” akkompagneres av selvtilfreds humring. Gaute tar seg altså i det og hans egen reaksjon indikerer at det ikke er akseptert at han spøker på denne måten. Spøk med rasistiske undertoner oppfattes slik som en grov fornærmelse. Ehn (1981) beskriver i *Arbetets flytande granser. En fabrikkstudie* (1981) hvordan representanter fra ledelsen ved bedriften besøker en risikofylt avdeling og overfor medarbeiderne som jobber der spøker om farene ved arbeidet. Ingen lo. ”Galghumorn var arbetarnas vapen (...)” (ibid:36). Ehn mener årsaken til at spøken er mislykket er at lederen ikke representerer gruppen det spøkes om. Interessant i denne sammenhengen er Ehns poeng om at en forutsetning for en vellykket spøk er at den som spøker selv må tilhøre gruppen det spøkes om. Ledelsen spøker på andres bekostning og resultatet er ikke vellykket. Min egen empiri bidrar til

å underbygge Ehns slutning. Det er altså ikke helt vilkårlig hvem som inngår i relasjoner hvor slik spøk er akseptert. Mens Assad som selv er mørkhudet kan spøke om andre mørke kollegaers hudfarge, kan ikke etnisk norske Gaute med samme legitimitet fleipe om negerarbeid.

I det følgende vil jeg forsøke å problematisere to ulike aspekt ved spøkefulle relasjoner. Fenomenet har for det første en intensjon og kan slik tolkes som en form for idealistisk motstand. For det andre har spøkefulle relasjoner en bestemt konsekvens som peker på fenomenets praktiske side.

*På vei tilbake til koldtkjøkkenet etter frokost, treffer jeg på Zenzo som tar meg i hånda og sier "Hei Karianne, hvordan går det?" I det samme kommer Khawar og rekker frem hånda for å si det samme, men Zenzo nekter å slippe. Khawar sier til Zenzo "Hun må hilse på sine egne først. Jeg er nordmann, du er utlending!" De ler litt mens jeg tar Khawar i hånda og alle parter er fornøyde.*

Eksempelet viser hvordan utlendingene på kjøkkenet i mange situasjoner fremhever og overkommuniserer innvandrerdelen av sine identiteter. Radcliffe-Brown (1954) stod for en av de første og mest betydningsfulle analyser av funksjonen og strukturen i "joking relationships", best oversatt til spøkefulle relasjoner på norsk. Hans teori om spøkefulle relasjoner kan overføres til situasjonen på kjøkkenet. Han har analysert slektskapsrelaterte spøkefulle relasjoner som han hevder er en vesentlig faktor i opprettholdelsen av den sosiale orden (Radcliffe-Brown 1954: 91ff). Spøkefulle relasjoner er kort fortalt et institusjonalisert forhold, hvor visse personer har lov til å spøke med hverandre i kraft av deres slektskapsforhold. Ofte er det snakk om relasjonen mellom nevø og morbror i patrilineære samfunn, selv om atskillige variasjoner identifiseres (Ibid.: 95ff). Radcliffe-Browns utgangspunkt var en slektskapsanalyse hvor han innså at visse relasjoner innad i spesifikke



slektskapssystemer, i visse situasjoner, ble tvetydige. Disse ambivalente relasjonene ville i sin tur føre til potensielle konflikter. Radcliffe-Brown hevdet at disse tvetydige situasjonene ble ”løst” enten ved unnvikelse eller ved inngåelse av en spøkefull relasjon.

*Fridtjov, Marian og jeg deler et bord på spiserommet da Imran kommer bort til bordet med begge hendene plassert i siden og nikker mot Fridtjov ”jævla utlending!” mens han gliser fra øre til øre. Fridtjov humrer og nikker tilbake ”du da, jævla utlending!”. Alle smiler. Imran forteller så i en påtatt alvorlig tone at han og Marian skal forlove seg. Marian responderer først med å fortelle meg at Imran har to koner fra før; en her og en i hjemlandet. Så svarer Marian henvendt mot Fridtjov og meg, bestemt ”Nei takk!”.*

Man kan skille mellom to ulike former for spøkefull relasjon. Zenzo og Khawar er begge utlendinger og spøker med hverandre. Spøken foregår internt i gruppa overfor nordmenn, i dette tilfellet meg. En spøk som aktualiserer hudfarge regnes som en spøk i relasjonen, men som en fornærmelse utenfor. Relasjonen mellom Zenzo og Khawar er et eksempel på et slikt forhold mellom to personer som tilhører minoritetsfellesskapet. Relasjonen mellom Fridtjov, Marian og Imran er eksempel på et tilsvarende forhold, men mellom personer som ikke tilhører samme gruppe. De tilhører imidlertid samme avdeling, de er alle godt voksne assistenter i oppvask. I andre sammenhenger som for eksempel på spiserommet under frokosten plasserer Imran seg helt tydelig i samme gruppe som de andre pakistanerne på kjøkkenet, mens Marian og Fridtjov holder seg med andre assistenter; fortrinnsvis norske. At spesielt Fridtjov og Imran inngår i et spøkefullt forhold kan tolkes som et uttrykk for deres nære relasjon og vennskap på den ene siden og representere en understreking av avstanden mellom dem på den andre. Ifølge Radcliffe-Brown var partene i spøken forventet å oppføre seg og snakke på en måte som ville være krenkende på utsiden av relasjonen, mens de som befant seg i relasjonen ble påkrevd å ikke bli fornærmet, men svare tilbake på samme måte (1954:56). Episoden over hvor Fridtjov tar til

motmæle mot Imran og svarer med samme mynt, beskriver et slikt tilfelle. Ved å etablere en slik relasjon mellom potensielle konfliktrelasjoner, konkluderte Radcliffe-Brown, ville spøkefulle relasjoner kunne harmonisere og opprettholde strukturen og organiseringen av slektsskapssystemet. Siden slektsskapssystemet ble antatt å være det strukturerende prinsipp i samfunnet, antok Radcliffe-Brown at også samfunnet ville bli harmonisert dersom slektsskapssystemet ble det. Senere studier har understreket betydningen av spøkefulle relasjoner for fredsbevaring mellom for eksempel ulike klaner eller stammer. Min påstand er i samsvar med dette at slike spøkefulle relasjoner bidrar til å utjevne maktbalansen i bedriften. Nettopp ved å "kritisere" seg selv, fratar utlendingene nordmenn den samme muligheten. Den har altså en avvæpnende funksjon.

Radcliffe-Brown og de fleste andre forskere som skrev rundt hans tid er i ettertid blitt kritisert for å basere sine analyser på data som utelukkende er innhentet fra menn. Paradoksalt nok er diskusjonen om spøkefulle relasjoner også for meg i dag, noe som i all hovedsak berører maskuline relasjoner. At kvinner befinner seg på utsiden av denne diskusjonen kan ha mange årsaker, ikke minst at de kvinnelige utlendingene på kjøkkenet stort sett er de med dårligst norskkunnskaper. Man kan bare spekulere i hvorvidt kvinner faktisk ville vært synlige i slike relasjoner dersom de var språklig bedre utrustet. Det faktum at minoritetskvinnene i bedriften oftere tydde til morsmålet i samtaler seg i mellom, begrenset også mine muligheter til å forstå det dersom de skulle spøke på lignende måter. Spøken ville i så fall uansett mistet noe av brodden fordi nordmenn ikke er i stand til å oppfatte spøken og den ville dermed få en annen funksjon. Slik spøk innad i gruppen fungerer harmoniserende i relasjon til de som er utenfor gruppen. Men som det allerede er blitt diskutert i forhold til både makt og motstand er dette relasjonelle aspekter. Spøken kan altså ikke fungere harmoniserende mellom to grupper uten at begge gruppene er klar over spøkens eksistens. De utenlandske kvinnene snakket stort sett med andre med samme bakgrunn og da oftest med kvinner. Det kan ikke utelukkes at spøk i andre kulturer

har andre funksjoner enn de som er diskutert her og at det å unngå slike relasjoner kan være en bevisst strategi fra kvinnes side.

Den spøkefulle tonen som hersker mellom en del utlendinger, og i relasjon til etniske nordmenn i bedriften, kan altså fra et funksjonalistisk perspektiv tolkes som konfliktreduserende. En slik funksjon fordrer imidlertid at det er medlemmer fra gruppen det spøkes om, som initierer spøken. Denne typen relasjoner kan også tolkes som uttrykk for motstand mot hegemoniet. Dette aspektet representerer relasjonens idealistiske side og berører spørsmålet om hva som er formålet med en slik motstandsstrategi. En slik understreking av egen annerledeshet kan tolkes som en motstand mot definisjonsmakten som den norske majoriteten kan sies å ha herredømme over. Spøk med rasistiske undertoner om seg selv kan betraktes som motstandshandlinger i den forstand at minoritetene tar tilbake herredømme over egen identitet ved å stereotypifisere seg selv. Innvanderne tar kontroll over egen situasjon når anledningen byr seg og dette kommer til uttrykk på flere måter. Innvanderne overkommuniserer gjennom rasistiske spøker om seg selv "innvandrerdelen" av identiteten. Som for eksempel når Zeno i frokostpausen forteller at han må spise mye brunost om vinteren så han holder fargen. Det er klart at enkelte innvandrere har mer makt enn andre til å definere innholdet i egen kategori. Ikke alle i samme gruppe har like stor innflytelse på hvilke tegn som skal kjennetegne gruppen. Goffmans (1971) begrep om inntrykkskontroll er allerede nevnt som særlig sentralt i hans analytiske perspektiv. I begrepet ligger det at vi mer eller mindre bevisst forsøker å påvirke hvilket inntrykk omgivelsene får av oss. Goffman skiller videre mellom situasjoner som foregår i konfrontasjon med andre "front stage" og trukket tilbake fra direkte samhandling "back stage". I møte med andre foregår en kontinuerlig forhandling om statusinnhold, rolleutføring og rang, i kulissene blir strategiene for senere samhandling lagt. Tanken om inntrykkskontroll er tatt opp og videreutviklet av Barth (1966). Med utgangspunkt i statusfordelingen om bord på en fiskeskute viser han hvordan visse aspekter ved statusene blir overkommunisert, det vil si at aktørene understreker disse aspektene i sin inntrykkskontroll. I tråd med Barths teori

er det rimelig å hevde at når en av utlendingene på kjøkkenet forteller at han gir 15 % av fargen til kona så hun slipper å sole seg, innebærer dette at vedkommende understreker innvandreraspektet i sin inntrykkskontroll. Det taktiske aspektet ved samhandling fremheves av både Barth og Goffman idet det synes som at handling sjelden er oppriktig, men fundert ut fra nøye strategisk planlegging.

*Mens jeg står og blander meg et glass saft ved benken på spiserommet kommer finnen gående forbi. Fridtjov som sitter ved det nærmeste bordet slenger bemerkningen "sjekk den samer der!" hvorpå finnen svarer at "Det er en viss forskjell på samer og oss finnjævlar". Fridtjov spør "Og du er en finnjævel eller?", noe finnen nikker bekreftende til.*

Eksempelet er ment å vise til hvordan utlendinger overkommuniserer innvandreridentiteten sin og slik bedriver en form for inntrykkskontroll (Goffman 1971). De empiriske eksemplene i dette avsnittet viser til ulike typer av relasjoner som forholder seg til rasistisk spøk på forskjellige måter. Zenzo og Assad tilhører begge gruppen det spøkes om, Fridtjov og Imran tilhører hver sin gruppe, mens verken Gaute eller jeg tilhører gruppen av medarbeidere som Gaute spøkte om. Spøk med rasistiske undertoner har ulik funksjon i forhold til hvem som initierer den. Når Zenzo og Assad spøker med hverandre overfor nordmenn har jeg argumentert for at dette bidrar til en avvæpning; de fratar den norske majoriteten muligheten til angripe fordi de har tatt våpenet i egen hånd. Når Fridtjov og Imran spøker er det et uttrykk for en dus relasjon og den fungerer harmoniserende mellom to grupper. Når Gaute forsøker å spøke med en annen nordmann har det en helt annen funksjon; det blir ikke spøk men en ren fornærmelse. Rasistisk spøk bærer i seg en ambivalens; på den ene siden kan den være et uttrykk for en nær relasjon, på den andre siden fungere forskjellsskapende. Forskjellsskapende på den måten at den fremhever forskjellene og grensene mellom to grupper. Selvironi som diskutert her kan i tråd med Scotts teorier betraktes som motstandshandlinger.

Det er vanskelig for utlendingene å spøke om nordmenn på samme måte som det

spøkes om utlendinger. Som Lund (2006) påpeker har ikke ”hviting” helt samme slagkraft som ”svarting” eller ”jævla utlending”. Utlendingene må dermed ta andre temaer i bruk når de spøker med nordmenn. Spøk om norske medarbeideres seksuelle legning er i så måte et yndet tema.

## Alternative kollektivdannelser

*Etter å ha forsynt meg går jeg inn på spiserommet og ser at det er ledig plass ved bordet til venstre i hjørnet. Rundt bordet sitter det utelukkende mørkhudede menn og jeg går bort og spør om det er greit om setter meg ned sammen med dem. Khawar fra Pakistan nikker og sier ”ja, ja” med brødskiva i den ene hånda, og rekker en åpen hånd mot en stol som for å vise at jeg er velkommen til å sitte der. Jeg slår meg ned sammen med de andre og blir sittende med ryggen mot de andre på spiserommet. Khawar og hans fetter Daud sitter innerst ved vinduet og afrikanske Youssou ved enden og jeg på kortenden. Vi snakker om trygdesystemet i Norge og sammenligner med Pakistan. Khawar forteller at de ikke har noe slikt system der. Han forklarer videre at derfor starter mange sin egen butikk hvor de forsøker å selge noe dyrt, som de selv har kjøpt billig. Youssou skyter inn at hans far gjorde nettopp det, at han vokste og ble ”den rikeste mannen i byen”. Khawar og Daud forteller at det er veldig høy arbeidsledighet i Pakistan og gliser bredt når jeg ber dem antyde %. Det finnes ikke noe system for å registrere slikt i Pakistan. Mens vi snakker om forholdene i Pakistan foregår all samtale på norsk. Før jeg satte meg ned, hørte jeg at de snakket et annet språk og får siden klarlagt at det er urdu som Youssou også forstår litt av men ikke behersker selv. Når jeg er ferdig med å spise er pausen over. Frukten rakk jeg ikke å spise, men mange som meg putter den i en av frontlommene på uniformen og sparer den til pausen kvart på to. Jeg reiser meg fra bordet, takker for maten og tar med meg brukt servise ut i gangen for å sortere det på en tralle som er plassert der for det formålet. Så er det tilbake til arbeid.*

De alternative kollektivene oppstår som regel i såkalt *arbeidsfrie soner* (Ehn 1981) eller ved avbrudd i arbeidet. For eksempel samles gjerne de minoritetsansatte i oppvaska ved inngangspartiet til avdelingen i situasjoner hvor de har fått arbeidet raskere unna enn antatt, mens etnisk norske arbeidere forblir i arbeidssonen og skravler. Andre situasjoner kan være at man samles i små grupper ved ekstraordinære avbrudd i arbeidet som når tekniske problemer gjør at maskinene står. Som Ehn påpeker har fellesskapet også på kjøkkenet sine grenser. Disse grensene fører blant annet til at innvandrerne sitter for seg selv på spiserommet. Den beskrevne episoden er ment å vise at en alternativ gruppering bestående i hovedsak av pakistanere tar avstand fra nordmennene rent fysisk ved at de setter seg ved et eget bord helt i utkanten av spiserommet. Det kommuniseres lite mellom nordmenn og utlendinger i pausene. Gruppens grenser er flytende, noe som antyder at identiteten som innvandrer er overordnet nasjonale identiteter (Ferrari de Carli 1993). Det er imidlertid verdt å merke seg at det ved ”pakistanerbordet” også befinner seg medarbeidere med ikke-pakistansk bakgrunn, noe som medfører at språket som snakkes her ofte legges over til norsk.. Jeg tolker avstanden mellom gruppen bestående hovedsakelig av etniske nordmenn og medarbeidere med minoritetsbakgrunn som en gjensidig prosess. Separeringen på spiserommet skyldes ikke bare nordmennens avstandstagende til innvandrerne, men like mye visa versa. Dette fremstod som et inkorporert system som ikke ble satt spørsmålsteget ved. Ferrari de Carli (1993) på sin side forklarer atskillelsen med at den pakistanskdominerte gruppen ønsker å minimalisere kontakten med sine norske kollegaer ut fra en tanke om at kulturforskjellene er for store. Spiserommets status som arbeidsfri sone kunne endre seg. Det er dette rommet som benyttes når det skal holdes møter med medarbeiderne og da i særdeleshet i frokostpausen. Når rommet er i avnyttelse endrer det altså karakter fra arbeidsfri sone til arbeidssone. Det utføres ikke fysisk arbeid her, men tiden under møtene kan heller ikke regnes som pause.

Alternative kollektivdannelser identifiseres som et problem av ledelsen i bedriften. Problemet forebygges i rekrutteringsprosesser og en representant fra ledelsen uttalte at man ønsker ikke for store grupper fra samme nasjon. Språket og ”klikkdannelser” oppgis som viktigste årsak til dette. Man frykter at klikkdannelsen skal gi grobunn for

grupper til å snakke sammen på andre språk enn norsk og for eksempel le når en person som ikke forstår språket går forbi og at den forbipasserende da vil mistenke at de gjorde narr av ham. Uttalelsen kan tolkes som et forsøk på å unngå grupperinger som potensielt kan yte motstand mot maktfellesskapet. Det er ikke opposisjon mot ledelsen som er det uttalte problemet, men opposisjon i forhold til de andre medarbeiderne. En slik påstand kan hente støtte fra Rogstads (2001) hvis påstand er at jo mer etnisk sammensatt arbeidsstokken er i en bedrift, desto mer makt har arbeidsgiveren. Dette forholdet skyldes ikke utelukkende arbeidsgivers vilje til makt, men snarere at interessene blant arbeidstakere synes å følge etnisk bakgrunn fremfor posisjon i bedriften. I etnisk heterogene arbeidsfellesskap vil derfor ikke arbeidstakerne ha sammenfallende interesser i samme utstrekning som i mer homogene miljøer.

Rogstads casestudier bidrar til å styrke en slik teori. I bedriftene han undersøkte tydet funn på sammenfallende interesser på tvers av etniske skillelinjer mellom arbeidstakere med samme type jobb (Rogstad 2001). Likevel var motsetningene langt mer dominerende. Særlig markant var "vi/de"-dimensjonen, som fulgte etnisk tilhørighet og ikke stillingshierarki eller typer av jobber. Kort sagt opplevde etniske nordmenn seg som like på vesentlige punkter, uavhengig av hvilken posisjon de hadde i bedriften. Slik er det også på kjøkkenet. Jeg støtter Rogstads antakelse om at en utvikling mot bedrifter med etnisk heterogene arbeidstakere vil føre til at tradisjonelle hierarkiske barrierer blir erstattet av hierarkier basert på etnisitet. Antagelsen underbygges også av at det i undersøkelsene ble avdekket et interessefellesskap mellom de etniske nordmennene på ulike nivåer i bedriften. Grunnlaget for dette fellesskapet synes i stor grad å være oppfatninger om at "de" var annerledes enn "oss". "Vi"-følelsen ble altså definert og opprettholdt gjennom å bli kontrastert med oppfatninger av "de andre" og hvordan "de" er forskjellige fra "oss". Dersom slike etniske interessefellesskap blir alminnelige, kan funnet brukes til å belyse sentrale mekanismer i arbeidslivet. Innarbeidede hierarkier brytes ned når arbeidslivet blir etnisk heterogent. Videre at nye interessefellesskap, bygget på etnisk

tilhørighet, avløser gamle fellesskap som var bygget på lik plassering i stillingshierarkiet (Rogstad 2001).

Ved ordinære frokostpauser er uten unntak alltid det samme bordet okkupert av pakistanere, med enkelte innslag av afrikanere og indere. Majoriteten er alltid pakistanere og menn. Ett bord er like ofte beslaglagt av folk i lederposisjoner, det er også her den øverste ledelsen inntar sin frokost dersom de unntaksvis ikke spiser på kontorene sine. Noen kokker er det også plass til her. Ett tredje bord er kokkebord, og jeg har sjelden registrert noen andre enn nordmenn ved dette bordet. Spiserommet er delt i to omtrent på midten. Her er det en vaffeldør som trekkes igjen ved møter som ikke angår alle. Til daglig og ved plenumsmøter er denne døren trukket til side. Ved kokkemøter sitter utenlandske kokker, særlig de med annen hudfarge, ved bordet vis a vis det norske kokkebordet. Den nederste og minste delen av rommet preges av assistenter, ett bord er nesten alltid utelukkende norsk, mens de andre er blandet. De utenlandske kokkene sitter gjerne på denne siden de dagene det ikke er møte.

Mekanismene Lysgaard (2001) gjør greie for, kan forstås som en reaksjon på bestående maktstrukturer eller det som kan omtales som motstand. Lysgaard hevder at sannsynligheten for at det skal utvikle seg et sterkt arbeiderkollektiv, er større jo mer lik medlemmene er hverandre i sine ytre statuser; altså deres status i de sosiale systemer som omgir kollektivet (Ibid.). Lysgaard nevner både hudfarge og språk som symboler på status i slike sosiale systemer. Billy Ehn (1981) ser det på en annen måte i det han skriver at produksjonsvilkårene bidro til at kulturelle ulikheter ble tonet ned under arbeidet. Han hevder at arbeiderne utviklet et provisorisk fellesskap hvor "(...) vissheten om at man i rollen som fabrikkansatt, uavhengig av kulturell opprinnelse, delte referanserammer med sine arbeidskamerater, skapte en følelse av samhörighet" (1981:25). Studiet av uformelle gruppedannelser i bedriftene, avdekket spor av noe som kan kalles alternative kollektivdannelser (Rogstad 2001). Denne formen for kollektiver var adhoc-preget, men hadde likevel en viss varighet og forutsigbarhet. Blant annet fantes det en utpekt leder og medlemmene var gjerne fra samme land



(mørk hud, felles språk). Kollektivene var følgelig en type segregert fellesskap som ble holdt oppe av felles språk og bakgrunn. Kunnskapen Rogstad gir oss her kan overføres til det alternative kollektivet jeg har omtalt fra kjøkkenet. Den pakistanerdominerte gruppen har en kjerne som er forutsigbar med løslig tilknyttede kollegaer med annen nasjonalitet enn dem selv. Felles for dem alle er at de enten behersker eller i det minste forstår ett felles språk. Fellesskapet ble altså opprettholdt gjennom felles språkforståelse og bakgrunn som innvandrere fra ikke-vestlige land. Kollektivene kunne være handlingsorienterte og bruke midler som det ikke ville vært mulig å bruke i en formell sammenheng. Dette gjorde de uformelle kollektivene til en maktfaktor innad i bedriftene. På kokkemøte på spiserommet er det to norske bord og ett blandet, hvilket tyder på at det er etniske skillelinjer som gjelder når medarbeiderne ellers er en del av det samme oppgavefellesskapet. Medarbeiderne kan i grove trekk deles inn i fire grupper. Dette er tydeligst under pausene på spiserommet. Mens en gruppe består av nordmenn, arbeidsledere, kokker og enkelte innslag vestlige innvandrere, består en annen av ikke-vestlige innvandrere, majoriteten her er voksne menn fra Pakistan. En tredje gruppe er stort sett norske assistenter, mens den fjerde gruppa er en blandingsgruppe av folk fra Afrika, Asia, ikke-vestlige kokker.

Disse kollektivene, som for eksempel pakistanergruppen, kan fungere som en motstandsgruppe i relasjon til majoritetens maktposisjon. Erfaringene viser at i arbeidslivet er det ikke noen entydig kopling mellom oppgavefellesskap og sosialt fellesskap. Arbeidstakerinteressene er splittet. Dette har betydning fordi det svekker arbeidstakernes maktgrunnlag. I bedriften som er studert her, følger ikke inndelingen bedriftshierarkiet, men er i stedet organisert ut fra etniske skillelinjer. Det er imidlertid uklart hvor generelt dette funnet er.

## Morsmålet i arbeidet

*Fridtjov kjører groven og jeg hjelper til å sortere fra bordene og fjerne matrester. Bodil og Zenzo står rett ved siden av meg og jeg overhører deres*

*samtale. Det dreier seg om å snakke norsk på jobben. Bodil mener tydelig at alle burde snakke norsk på jobben, uten unntak. Zenzo sier man burde gjøre det, når det er nordmenn eller andre som ikke forstår i nærheten. Zenzo og jeg snakker om dette etterpå og han sier at arbeidstilsynet har vært her og gjort medarbeiderne oppmerksomme på at de ikke er nødt til å snakke norsk på jobben. De har rett til å snakke sitt eget språk. Zenzo sier også at han har kommentert at enkelte snakker et ekskluderende språk når andre er til stede "Tror dere at alle forstår hva dere sier nå?". Han prøver å minne folk på at de må inkludere alle. Jeg spør hvorfor de ikke skiller mellom arbeidstid og pausetid, men han sier at de har prøvd det uten hell.*

Norsk er definert som arbeidsspråket på kjøkkenet og nordmenn i majoritetsposisjon har makt i kraft av å beherske det dominerende språket på arbeidsplassen. Instruksjer og reglementer foreligger på norsk og i felles oppgaveløsning er det som regel norsk som benyttes som arbeidsspråk. Å kritisere de minoritetsansattes bruk av morsmål er en legitim måte å kritisere innvanderne i bedriften. Utlendingene yter motstand mot denne maktutøvelsen, noe som kan tolkes som en svekkelse av majoritetens maktposisjon. Bruk av morsmål innebærer at de nekter å underordne seg og selv utøver eksklusjon. Min påstand er at anvendelsen av eget morsmål kan tolkes som uttrykk for motstand. Regelen om norsk som arbeidsspråk er en språknorm, ikke en lov. Ved å definere norsk som arbeidsspråk utøver norske personer en form for symbolsk makt. At norsk defineres som arbeidsspråk bidrar til en marginalisering av de minoritetsansatte som ikke snakker "flytende" norsk (Lund 2006). Denne marginaliseringen består i at situasjoner hvor morsmålssamtaler er akseptert, er begrenset. Av dette følger det at det er situasjonsbetinget hvorvidt morsmålssamtaler er akseptert eller ikke. Ved å bryte med disse normene for når det er akseptert å føre samtalen på morsmål, stiller de seg i en motstandsposisjon i forhold til den makten det etnisk norske medarbeiderfellesskapet kan sies å ha.

*I oppvaska er det tomt og stille når jeg kommer tilbake fra pause. Maskinene står der tause og Zenzo og Zola er de eneste som er befinner seg i lokalene. Zola er innom for å hente noe utstyr de trenger i produksjonen og slår samtidig av en prat med Zenzo. Skravla går på et språk jeg ikke forstår. De prater, gestikulerer og ler. Når de registrerer at jeg har kommet inn i rommet avsluttes samtalen gradvis og Zenzo henvender seg til meg på norsk idet Zola forsvinner mot produksjonen ”Går det bra?”.*

Episodene som beskrevet aktualiserer alle Eidheims (1971) teori om offentlig og privat sfære. Eidheim beskriver samenes bruk av morsmål på en måte som gjør den overførbar til situasjonen på kjøkkenet. Eidheim skiller mellom offentlig og privat sfære, hvor førstnevnte domineres av det norske språket og sistnevnte av samisk. Den private sfæren defineres av Eidheim som hjemmet, men jeg utvider privatsfærebegrepet til også å omfatte arbeidsfrie soner – spiserommet. Spiserommet er vanligvis en nøytral sone, men kan som nevnt endre status ved at det kalles sammen til medarbeidermøte i frokostpausen. Eidheims grense mellom offentlig og privat sfære er avhengig av fysisk nærhet. Når andre medarbeidere befinner seg ”within earshot” defineres dette i tråd med Eidheims teori som offentlig sfære (Eidheim 1971). Bruk av morsmål i arbeidet henger sammen med alternative kollektivdannelser. Et kriterium for å få jobb på kjøkkenet er i følge ledelsen at man må ”snakke norsk”. Arbeiderne må kunne beherske språket godt nok til å komme seg gjennom arbeidsdagen. Dette ble ansett som problemområde og ble til en viss grad også tatt hensyn til i rekrutteringsprosessen. Ledelsen ønsker ikke for store grupper med samme nasjonalitet på grunn av mulig baksnakking, misforståelser og ”klikkdannelser”. Lignende begrunnelse ble brukt i argumentasjonen mot morsmålsundervisning på samisk og kvensk på 17- og 1800-tallet. Det viktigste for at minoritetene skulle klare seg i det norske samfunnet var at de ble flinke i norsk og all bruk av morsmål i skolen hindret norsklæringen. I enkelte områder var samisk og kvensk totalt forbudt. I sitt studie av kystsamer i Nord-Norge, noterer Eidheim (1971) seg at stigmatiserte, tospråklige samer tenderte til å bruke det samiske språket bare i

private kontekster. Språket som fremstod som passende front stage var norsk. Med mindre man var villig til å bruke norsk i utstrakt grad, ville det være umulig for samene å skaffe seg jobb eller skaffe seg sosiale kontakter utenfor de få samisktalende samfunnene i Finnmark. Goffmans begreper om front stage og back stage synes relevante også her – front stage tilsvarende forhandlingssituasjoner med andre nordmenn, mens forberedelsene til disse foregår back stage i situasjoner hvor nordmenn er fraværende. Medarbeiderne forholdt seg til problemet på ulike måter avhengig av hvilken scene de spilte på, for å bruke Goffmans dramaturgiske uttrykk.

*Middagsbåndet ruller og jeg er på stasjonen med varmetallerken og middagstallerken. På første stasjon sitter Salahm og på stasjonen ovenfor meg sitter Mani en pakistansk dame. På dessertstasjonen er Palitha og på potet Shiraz. Som vanlig er det størst tetthet av utlendinger i den enden av båndet hvor utstyret er, mens på stasjonene med mat er det nordmenn som dominerer. Salahm og Mani snakker sammen på pakistansk hele tiden. Selv når Mani får beskjeder på norsk fra medarbeidere lenger ned på båndet fortsetter samtalen mellom dem på pakistansk.*

Episoden kan brukes til å illustrere hvordan morsmålssamtaler er utbredt, ikke bare i arbeidsfrie soner eller i pausen, men også under arbeidet. Morsmålssamtalene er imidlertid som regel mellom to personer som befinner seg utenfor ”hørevidde” for utenforstående kollegaer.

Bourdieu (1991) argumenterer for at språk ikke bare må sees som et kommunikasjonsmiddel, men også som et maktmedium som individer kan bruke for å forfølge sine interesser og synliggjøre sin praktiske kompetanse. Enhver lingvistisk interaksjon bærer spor av den sosiale strukturen som den både uttrykker og bidrar til å reprodusere. Språket og smaken er fenomener Bourdieu selv bruker for å forklare sin teori om makt. Hva som er rett tale og rett smak avgjøres av den herskende klasse. Bourdieu kaller denne prosessen ”kampen om klassifiseringene”. Dette kan igjen relateres til definisjonsmakt og hvordan for eksempel etniske nordmenn

stereotypiserer pakistanerne og utlendingene. De etniske nordmennene kan slik tolkes som å ha symbolsk hegemoni. Fra Bourdieu (1991) kan følgende resonnement utledes: Ved å definere minoritetsspråk som utilstrekkelig, rettferdiggjør det lingvistiske hegemoniet sin eksklusive bruk på for eksempel arbeidsplassen og forhindres slik ikke flytende brukere effektivt muligheten til å skaffe seg makt. En slik definering innebærer en rangering av språkene.

Innvandrerne blir kontinuerlig vurdert på bakgrunn av sin språkbeherskelse og denne brukes slik som en sorteringsmekanisme (Rogstad 2001). Språket brukes som et klassifiseringsverktøy som medarbeidere bruker for å sortere hverandre.

Språkbeherskelse påvirker imidlertid ikke medarbeidernes arbeidsevne. Oppvasker som er den avdelingen med størst tetthet av utlendinger, er også den avdelingen som har mest automatiserte arbeidsoppgaver. Utførelsen av arbeidsoppgavene krever således ikke stor kunnskap om det norske språket. Men problemet er som Lund (2006) påpeker, ikke språkbeherskelsen, men at nordmenn er irriterte fordi de ikke forstår hva innvandrerne snakker om. Dette kan utpekes som et generelt problem på arbeidsplasser (Lund 2006, Rogstad 2001, Ehn 1981). Medarbeiderne benytter ofte mulighetene som byr seg til å snakke morsmål seg i mellom. Medlemmer fra den pakistanskdominerte grupperingen snakket seg i mellom på morsmål helt til jeg kom og satte meg ned. De som behersket norsk godt nok til å føre en samtale hoppet som regel over til norsk når andre nordmenn kom til, mens spesielt kvinnene som på kjøkkenet generelt er dårligere i norsk enn utenlandske menn, ufortrødent fortsatte samtale på morsmål uavhengig av om de befant seg i privat eller offentlig sfære. Bruk av norsk språk er med på å utviske etniske grenser, i alle fall å gjøre dem mindre relevante i samhandlingen. Bruk av morsmål understreker det etniske aspektet ved en persons identitet. Brudd på språknormen møtte sjelden direkte sanksjoner fra verken ledelse eller medarbeidere, problemet ble tydeliggjort ved at de etnisk norske medarbeiderne uttrykte irritasjon over at de ikke kunne forstå alt som ble sagt mellom medarbeiderne med minoritetsbakgrunn. Ledelsen forfekter heller ingen klar regel om når det er tillatt og ikke.

Undertrykkes medarbeidernes etniske identitet gjennom språknormen? Hylland Eriksen (1993) betrakter slik språklig uniformering som en usynlig og ”muted” form

for undertrykking. Språk kan defineres som en mulighet til å uttrykke sin etniske identitet. Når bruk av morsmål i arbeidet ikke er ønsket, er det altså ensbetydende med å nekte medarbeidere med annen bakgrunn enn norsk å uttrykke sin etniske identitet på jobben. Slik kan norsk som arbeidsspråk tolkes som undertrykking av medarbeidernes etniske identitet.

Arbeidsgivere gir følgende svar når de blir spurt om hvilke problemer de ser for seg ved å ansette personer med innvandrerbakgrunn. Særlig tre momenter trekkes frem: 1. Innvandrere har manglende kunnskaper om norsk språk. 2. De har lite relevant arbeidserfaring og utdanning. 3. Innvandrere har ikke tilstrekkelig kjennskap til arbeidslivet i Norge. Altså er språk viktig for deltakelse, som kriterium for i det hele tatt å få jobb. Hylland Eriksen (1992) peker på det paradoksale ved situasjonen å skulle utfordre det lingvistiske hegemoni "(...) cultural minorities may have to assimilate culturally in important respects in order to present their case effectively and thereby retain their minority identity". Dette utsagnet gjør meg oppmerksom på flere faktorer. For det første bør medarbeiderne kunne både egne kulturelle koder og de norske. Medarbeidere med denne formen for kompetanse kan betegnes som "kulturpendlere" (Borchgrevink 1996). Med Goffmans terminologi kan man si at de behersker kunsten å sjonglere med identitetene sine på en måte som er fordelaktig for dem. Som Hylland Eriksen (1992) påpeker er det en fordel å assimilere seg kulturelt slik at de på en effektiv måte kan ivareta sin identitet som minoriteter. Avstand til tradisjoner representerer paradoksalt nok en fordel når det gjelder lingvistisk overlevelse. Et relatert paradoks er det at kulturpendlerne - individene som mestrer både de dominerende og de dominertes koder – er de som på samme tid er fjernest fra egne kulturelle tradisjoner samtidig som de er best utrustet til å beskytte dem. Uten kunnskap om majoritetens språk mangler man muligheten for sosial mobilitet langs linjene som defineres av majoriteten. Minoritetene må beherske majoritetens kulturelle koder så vel som sine egne for å bevare sin identitet. De språklige minoritetene er dermed tvunget til å bli tospråklige.

Etnisitet reproduseres gjennom grunnleggende klassifikatoriske forskjeller mellom grupper hvis medlemmer definerer seg som kulturelt forskjellige fra medlemmer av andre grupper. I likhet med makt og motstand er minimumskravet for en etnisk relasjon altså et forhold mellom to grupper. Når identiteten trues utenfra reagerer individene ulikt i respons til en slik oppfattet trussel. Etnisk identitet aktualiseres i kontakt med andre – og i kontrast til – majoriteten eller den dominerende gruppen.

## *Oppsummering*

I det foregående kapittelet har jeg gjennom bruk av ulike episodebeskrivelser og etablerte teorier forsøkt å vise hvordan de minoritetsansatte i bedriften yter motstand mot den maktkonstellasjonen som det norske fellesskapet representerer. Dette gjør de ved å bruke de virkemidlene som er tilgjengelig i en ellers konformitetspreget bedrift. Målet med motstand kan i følge Scott (1985) simpelthen være å ”overleve” i hverdagen. Den mest fremtredende strategien for å gjenvinne kontroll over egen etnisk identitet er ved utstrakt bruk av selvironi. Gjennom en slik bruk av språket fratas nordmennene et virkemiddel til å undertrykke sine minoritetsansatte kollegaer. Dannelsen av alternative kollektiver er en annen motstandsstrategi jeg mener å kunne identifisere blant arbeiderne med minoritetsbakgrunn. På tvers av arbeidsgruppene danner særlig mannlige innvandrere alternative grupperinger. Gjennom slike alternative kollektiver tar innvandrerne i bedriften avstand til det etnisk norske arbeidsfellesskapet og danner sitt eget parallelle miljø hvor det er de selv som definerer rammene. En siste og nært beslektet motstandsstrategi som bidrar til å svekke det etnisk norske hegemoniet er utstrakt bruk av morsmål i arbeidet. Også på denne måten gjenvinner utlendingene kontroll over sin identitet. Brudd på språknormen utfordrer nordmennenes makt til å definere situasjonen om hvilket språk som skal brukes. Språkkonflikten handler om muligheten til å bruke eget språk og makt til å definere situasjonen.





## Konkluderende bemerkinger

Utgangspunktet for avhandlingen var at jeg skulle se på hva som skjer i sammenhenger hvor representanter for majoritets- og minoritetsbefolkningen samhandler på antatt like betingelser. Med utgangspunkt i 9 måneders feltarbeid på et av Norges største industrikjøkken har jeg forsøkt å vise at denne samhandlingen struktureres av tre faktorer.

For det første legger mat som det sentrale produksjonsmidlet for arbeiderne på mange måter fundamentet for samhandling medarbeiderne i mellom. Mat virker strukturerende og jeg diskuterer hvordan to ulike posisjoner i relasjon til mat kan tolkes som hverandres motsetninger. Rollen som etterfyller på produksjonsbåndet er en posisjon preget av å motta ordre og hardt fysisk arbeid, stort sett besatt av mannlige innvandrere, mens rollen som kontrollør kan tolkes som den ultimate kontrollsituasjon oftest besatt av faglærte etnisk norske menn. Ikke bare har sistnevnte posisjon overoppsyn med maten som skal sendes ut til pasientene på sykehuset. Gjennom posisjonen som kontrollør legitimeres også maktbruk overfor kollegaer og overordnede. Mat fungerer også som sosial markør og gjennom hva man spiser uttrykkes hvilken posisjon man har i arbeidsfellesskapet. Ved å spise mat fra båndet viser medarbeiderne at de har tilgang på viktige ressurser og kontakter, og mat fungerer således som en viktig sosial markør. Mat har både integrerende og ekskluderende aspekter. Utveksling av mat bidrar på den ene siden til å ivareta allerede eksisterende relasjoner og på den annen side til å bygge nye broer mellom medarbeiderne. Matens ekskluderende aspekt ligger i at det ikke er alle medarbeiderne som inkluderes i slike nettverk hvor matutveksling foregår. Mat er en empirisk kategori som må tolkes kontekstuellt. En pølse kan i en sammenheng best tolkes som mat, i en annen sammenheng som et viktig statussymbol. Det andre aspektet som behandles i avhandlingen er hvordan den etnisk norske majoriteten som representanter for storsamfunnet definerer rammene for samhandlingen på kjøkkenet. Innvandrerne er først og fremst representert i stillinger som ikke krever noen form for utdanning, mens de etniske nordmennene i bedriften besitter stillingene som medfører

innflytelse og kontroll over produksjonsmidlene. Situasjonen på kjøkkenet beskrives treffende med henvisning til Borchgrevinks (1996) diskusjon om ”den onde sirkel”. Dårlig språkbeherskelse er en viktig årsak til at medarbeidere med minoritetsbakgrunn blir satt til enkle og individuelle arbeidsoppgaver. Ved at minoritetsansatte blir værende i slike posisjoner, utvikles heller ikke kompetansen, men blir værende på et lavt nivå både med hensyn til sosiale nettverk, språkkompetanse, sosial kompetanse og lignende. Situasjonen kan slik tolkes som et paradoks idet en flukt fra en slik undertrykkende posisjon nettopp stiller krav til ervervelse av kapital. Det er de av innvandrerne som behersker et dobbelt sett med kulturelle koder; sine egne og de norske; som kan forvalte rollene sine på en slik måte at det fungerer som en effektiv svekkelse av nordmennenes hegemoni.

Samhandlingen på kjøkkenet foregår innenfor uniforme og konforme rammebetingelser. Det er flere årsaker til at jeg fremstiller bedriften som en konform arbeidsplass. Uniformsreglementet er en av dem. En slik praksis gjør aktørene avkledd i forhold til å kunne uttrykke sin individuelle identitet og bidrar tilsynelatende til en homogenisering av arbeidsfellesskapet. En annen årsak er produksjonsforholdene. De aller fleste arbeidsoppgavene på kjøkkenet er underlagt sterke restriksjoner i form av rigide matoppskrifter, arbeidsinstrukser og maskinstyrt arbeid. Sammenlagt kan man si at medarbeiderne på kjøkkenet har relativt få muligheter til å uttrykke seg som individer under de stramme rammene som foreligger. Samlet avtyder diskusjonen et nytt og interessant mønster i det heterogene arbeidslivet. Det avgjørende for en slik innsikt er å se at majoritet versus minoritet ikke bare handler om ulikhet i tallmessig størrelse, men også om forskjeller i kultur, hvor majoriteten er dominerende og har makt til å sette dagsorden og definere premissene for dialog i bedriftene. Denne antakelsen danner utgangspunkt for det tredje aspektet som drøftes. Blant annet gjennom at norsk er definert som arbeidsspråk, krav til uniformsbruk og servering av norsk mat, overlates innvandrerne med små muligheter for å uttrykke sin etniske identitet. Selv om uniformskravet gjelder for alle, også etniske nordmenn, går dette spesielt utover innvandrerne i bedriften hvis identitet også undertrykkes på andre måter. Avhandlingens arbeidstittel var ”I mitt neste liv skal jeg bli pakistaner” og forteller hvordan en del av de etnisk

norske medarbeiderne opplever situasjonen på kjøkkenet. Kommentarer som ”Hvis de bare hadde tatt like mye hensyn til oss (...)” forteller meg at etniske nordmenn i bedriften er lei av å utvise hensyn overfor kollegaer med minoritetsbakgrunn. En fornektelse av norsk som arbeidsspråk tolkes gjerne av de norske medarbeiderne som en manglende vilje til å la seg integrere i det norske samfunnet. På den måten kan nordmennenes tidvise irritasjon og skepsis tolkes som en reaksjon på at innvandrerne avslår ”gavepakken” som er tilbudt dem i form av inklusjon i det norske samfunnet. I tråd med tidligere diskusjoner, kan et slikt avslag tolkes som en fornektelse av en sosial relasjon. Det kan være den samme teknikken som er opphavet til nordmennenes holdning ovenfor innvandrerne i bedriften. Det konforme arbeidsmiljøet på kjøkkenet hindrer utfoldelse av etnisk og kulturell identitet og det er etniske nordmenn som definerer på hvilke måter en slik utfoldelse er akseptert. Det er nivået av undertrykkelse som strukturerer hvilke alternativer som er tilgjengelige for å yte motstand. På kjøkkenet mener jeg å kunne identifisere en tendens til at de minoritetsansatte tar de tilgjengelige virkemidlene i bruk for å ”overleve” i arbeidshverdagen. Det blir for enkelt å karikere innvandrerne i bedriften som undertrykte individer. De har også makt i form av at de tar jobber som mange nordmenn ikke vil ha. Denne makten gir innvandrerne det nødvendige handlingsrommet og legitimerer motstandshandlinger. Lila Abu-Lughod (1990) argumenterer for et fokusskifte i måten vi ser på motstand, ”(...) a small shift that will have serious analytical consequences” (1990:42). Hun foreslår at motstand brukes som en diagnose på makt. Ved å se nærmere på hverdagsmotstand vil vi kunne oppdage eksistensen av en rekke spesifikke strategier og strukturer for makt. Fokus på motstandsformene kan hjelpe oss til å bli mer kritiske til reduksjonistiske teorier om makt (Abu-Lughod 1990). Episoden hvor Yoshimi lager ”etnisk” mat som hun deler med sine nærmeste kollegaer kan tolkes som et uttrykk for etnisk identitet. Episoden kan tolkes symptomatisk og som en indikasjon på at innflytelse over produksjonsmidlene for ansatte som i dag ikke har dette privilegiet, også ville omfavnet en slik mulighet. I en tenkt situasjon hvor for eksempel pakistanerne i oppvaska hadde innflytelse og kontroll over produksjonsmidlet mat, ville de hatt mulighet til å lage mat inspirert av deres etniske bakgrunn og slik vedlikeholdt sin

etniske identitet og tatt vare på kulturelle tradisjoner. Gjennom slike initiativ ville kanskje lukten av fiskekaker vært erstattet med en søt lukt av curry? I spenningsfeltet mellom makt og motstand foregår en kamp om definisjonene. Denne maktkampen kan treffende beskrives ved hjelp av Henrietta Moores kulturdefinisjon hvor det understrekes at kultur skapes "in the fields of power" (2003:11). Gjennom maktkamp skapes altså en felles bedriftskultur.

## Kildeliste

- Abu-Lughod, Lila (1990): "The Romance of Resistance: Tracing Transformations of Power Through Bedouin Women", i *American Ethnologist*. American Anthropological Association 17 (1) ss. 41-55
- Adams, Carol (1990): *The Sexual Politics of Meat: A Feminist-Vegetarian Critical Theory*. New York: Continuum
- Agar, Michael (1980): *The Professional Stranger*. Orlando: Academic Press
- Ardener, Edwin (1977): "Belief and the Problem of Women" i (Red.) Shirley Ardener *Perceiving Women*, London: J. M. Dent & Sons
- Arnold, David (1988): *Famine: Social Crisis and Historical Change*. New York: Basil Blackwell
- Augustsson, Gunnar (1996): *Etniska relationer i arbetslivet. Teknik, arbetsorganisation ock etnisk diskriminering i svensk bilindustri*. Umeå: Umeå universitets tryckeri
- Barth, Fredrik (1966): *Models of Social Organization*. Occasional Papers nr. 23. London: Royal Anthropological Institute
- Barth, Fredrik (1969): *Ethnic Groups and Boundaries: The Social Organization of Culture Difference*. Bergen: Universitetsforlaget

- Borchgrevink, Tordis (1996): *Kulturmøter i arbeidslivet. En litteraturstudie*. ISF-rapport 96:21. Oslo: Institutt for samfunnsforskning
- Boskin, Joseph (1987): "The complicity of humor: The life and death of Sambo", i John Morreall (Red.) *The philosophy of laughter and humor*. Albany: State university of New York press
- Bourdieu, Pierre (1979): *Le Distinction: Critique Sociale du Jugement*. Paris: Editions de Minuit
- Bourdieu, Pierre (1996): *Symbolsk makt*. Oversatt av Annick Prieur. Oslo: Pax forlag
- Bourdieu, Pierre (2002) [1979]: *Distinksjonen. En sosiologisk kritikk av dømmekraften*. Oversatt av Annick Prieur. Oslo: De norske bokklubbene
- Bourdieu, Pierre (1991): *Language and Symbolic Power*. Oversatt av Gino Raymond og Matthew Adamson. Cambridge: Polity Press
- Brochmann, Grete (2003): "Citizens of Multicultural States: Power and Legitimacy" i Grete Brochmann (Red.) *The Multicultural Challenge*. Amsterdam: Elsevier
- Bugge, Lars (2002): "Pierre Bourdieus teori om makt". *Agora. Journal for metafysisk spekulasjon*. Aschehoug 20 (3-4) ss.224-248
- Collins, H. M. og Stephen Yearly (1992): "Epistemological Chicken" i (Red.) Andrew Pickering *Science as Practice and Culture* Chicago: University of Chicago Press ss.369-389

Counihan, Carole M. (2004) [1998]: "Food and Gender: Identity and Power" i (Red.)

Steven L. Kapman og Carole M. Counihan *Food and Gender: Identity and Power*. London: Routledge

Crols, Mich, Hans Lammerant og Karin Verelst (1992): *ERT: The corporations have poisoned the air we breathe, the water we drink, the food we eat*. Bilbao:

JNM

Døving, Runar (1999): "Matpakka – den store norske fortellingen om familien og nasjonen" i Din. Tidsskrift for religion og kultur nr.1

Douglas, Mary (1966): *Purity and Danger: An Analysis of Concepts of Pollution and Taboo*. London: Routledge

Douglas, Mary (1991) [1975]: *Implicit meanings. Essays in Anthropology by Mary Douglas*. London: Routledge

Ehn, Billy (1981): *Arbetets flytande granser. En fabrikstudie*. Stockholm: Bokforlaget Prisma

Eidheim, Harald (1971): "When Ethnic Identity is a Social Stigma" i *Aspect of the Lappish minority situation*. Oslo: Universitetsforlaget

Ernes, Ann Kristin Bentzen (2005): *Flest IT-stillinger på det grå markedet*. URL: <http://www.digi.no/php/art.php?id=215491> (Avlest 01.05.06)

Ferrari de Carli, Eli (1993): *Kollega, venn eller fremmed? Pakistansk betjening i norsk kontekst: En avdeling ved A/S Oslo Sporveier*. Oslo: Universitetet

Foucault, Michel (1984): *The History of Sexuality*. Harmondsworth: Penguin

Foucault, Michel (1980): *Power/Knowledge*. New York: Pantheon

Foucault, Michel (1982): "Afterword: The subject and power." i *Beyond*

*Structuralism and Hermeneutics*. Hubert Dreyfus og Paul Rabinow. Chicago:  
University of Chicago Press ss.208-226

Foucault, Michel (2002): *Forelesninger om regjering og styringskunst*. Oversatt av  
Iver B. Neumann. Oslo: Cappelen Akademisk

Frøystad, Kathinka (2002): "Forestillingen om det "ordentlige" feltarbeid og dets  
umulighet i Norge" i Marianne Rugkåsa og Kari Trædal Thorsen (Red.) *Nære  
steder, nye rom. Utfordringer i antropologiske studier i Norge*. Oslo:  
Gyldendal

Goffman, Erving (1971) [1959]: *The Presentation of Self in Everyday Life*.  
Harmondsworth: Penguin Books

Goody, Jack (1982): *Cooking, Cuisine and Class. A study in Comparative Sociology*.  
Cambridge: Cambridge University Press

Grønhaug, Reidar (1975): "Transaction and Signification: An Analytical Distinction  
in the Study of Social Relations" Upublisert arbeidsmanuskript, Universitetet  
i Bergen



- Gullestad, Marianne (2001): "Likhetens grenser" i Marianne E. Lien, Hilde Lidèn og Halvard Vike (Red.) *Likhetens paradokser. Antropologiske undersøkelser i det moderne Norge*. Oslo: Universitetsforlaget ss.32-67
- Hernes, G. og K. Knudsen (1990): *Svart på hvitt*. Rapport 109. Oslo: Fafo
- Herzfeld, Michael (1997): *Cultural intimacy. Social poetics in the nation-state*. New York & London: Routledge
- Hylland Eriksen, Thomas (1992): "Linguistic Hegemony and Minority Resistance" i *Journal of Peace Research*, Vol.29, No.3.ss.313-332
- Høeg, Peter (1993): *Frøken Smillas fornemmelse for snø*. Oversatt av Knut Johansen. Oslo: Aschehoug
- Innvandrerbefolkningen* (2004): URL:  
<http://www.ssb.no/emner/00/00/10/innvandring/> (Avlest 03/11/06)
- Innvandring og innvandrere* (2004): URL:  
<http://www.ssb.no/emner/00/00/10/innvandring/main.shtml> (Avlest 02.11.06)
- Krohn-Hansen, Christian (1993): *Resistance, self-inflicted pain, or tacit understandings: An essay on Legitimacy and Political Practice in the Light of Bread and Circuses and Weapons oh the Weak*. Oslo: Senter for utvikling og Miljø

Leach, Edmund (1967): "Ch. 4: An Anthropologist's Reflection on Social Survey", i  
(Red.) D. G. Jongmans & P. C. W. Gutkind, *Anthropologists in the Field*.

Assen: Van Gorcum ss. 75-88

Leach, Edmund (1982): *Social Anthropology*. New York: Oxford University Press

Levi-Strauss, Claude (1968): *The Origin of Table Manners. Introduction to a Science  
of Mythology*. Oversatt av John og Doreen Weightman. London: Cape

Levi- Strauss, Claude (1983): *The Raw and the Cooked. Introduction to a Science of  
Mythology*. Oversatt av John og Doreen Weightman. Harmondsworth:

Penguin Books

Lien, Marianne Elisabeth (1989) [1987]: *Fra bokna fesk til pizza. Sosiokulturelle  
perspektiver på matvalg og endring av spisevaner i Båtsfjord, Finnmark*.

Department and museum of anthropology: University of Oslo

Lien, Marianne Elisabeth (1995): *Food Products in the Making. An Ethnography of  
Marketing Practice*. Department and museum of anthropology, University of  
Oslo

Lien, Marianne Elisabeth (2001): "Likhet og verdighet" i Marianne E.Lien, Hilde

Lidén og Halvard Vike (Red.) *Likhetens paradokser. Antropologiske*

*undersøkelser i det moderne Norge*. Oslo: Universitetsforlaget ss.86-109

Lukes, Steven (1974): *Power. A Radical View*. Basingstoke: Palgrave Macmillan

- Lund, Thomas (2006): *Etniske relasjoner i en "rasismefri sone". En studie av en flerkulturell arbeidsplass i Norge*. Oslo: Universitetet
- Lysgaard, Sverre (2001)[1961]: *Arbeiderkollektivet: En studie i de underordnedes sosiologi*. Oslo: Universitetsforlaget
- Magerøy, Jorunn (1995): *Innvandrere på arbeidsmarkedet. Situasjonsbilder fra Tyskland, Frankrike, Storbritannia og Norge*. ISF-rapport 95:4. Oslo: Institutt for samfunnsforskning
- Malinowski, Bronislaw (1984) [1922]: *Argonauts of the Western Pacific*. Illinois: Waveland Press
- Marx, Karl (1971) [1867]: *Kapitalen I. Verker i utvalg V*. Oslo: Pax
- Mauss, Marcell (1967) [1954]: "Ch. 1 & 2", I (Red.) Marcel Mauss *The Gift. Forms and Functions in Exchange in Archaic Societies*. London: Routledge
- Mintz, Sidney (1985): *Sweetness and Power: the Place of Sugar in Modern History*. New York: Viking
- Moore, Henrietta (2003) [1999]: *Anthropological Theory Today*. Cambridge: Polity Press
- Munn, Nancy (1986): "Ch. 3. Food Transmission and Food Consumption - The Basic Dialectic of Value Transformation." i *The fame of Gawa: a symbolic study of value transformation in a Massim (Papua New Guinea) society*. Cambridge: Cambridge University Press

Næss, Ragnar (1985): *Innvandrere på norske arbeidsplasser. En studie av tyrkiske og pakistanske innvandreres situasjon på et utvalg arbeidsplasser*. Oslo:

Arbeidsforskningsinstituttene

Oksum, Thomas Erling (2006): *Dette frykter pilotene*. URL:

<http://www.hegner.no/hegner/newsdet.asp?id=206748&cat=66> (Avlest 09/11/06)

Ortner, Sherry (1995): "Resistance and the Problem of Ethnographic Refusal", i *Comparative Studies in Society and History*, Vol.37, No.1. ss.173-193

Radcliffe-Brown, Alfred Reginald (1954) [1952]: "On joking relationships." & "A further note on joking relationships." i *Structure and function in primitive society. Essays and addresses*, New York: The Free Press ss.90-116

Rogstad, Jon (1995): "Innvandrere og arbeidsmarked i Norge" i Jorun Magerøy (Red.) *Innvandrere på arbeidsmarkedet. Situasjonsbilder fra Tyskland, Frankrike, Storbritannia og Norge*. ISF-rapport 95:4. Oslo: Institutt for samfunnsforskning ss.102-134

Rogstad, Jon (2001): *Sist blant likemenn? Synlige minoriteter på arbeidsmarkedet*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning

Rogstad, Jon og Trygve Aase (2002): *Ullevål Sykehus – flerkulturell modell?* URL: [http://www.samfunnsforskning.no/files/K\\_2002\\_20.pdf](http://www.samfunnsforskning.no/files/K_2002_20.pdf) (Avlest 02.11.06)

Sahlins, Marshall (1976): *Culture and Practical Reason*. Chicago: University of Chicago Press

Scott, James C. (1985): *Weapons of the weak. Everyday forms of Peasant Resistance*. New Haven and London: Yale University Press

Stortingspreposisjon nr. 1. (1997-1998) Kommunal og Regional Departementet

Taylor, Frederick W. (1911): *Scientific Management*. Westport: Greenwood Press

Thagaard, Tove (2002): *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget

Thorbjørnsrud, Berit (1997): "Born in the Wrong Age; Coptic Women in a Changing Society", i (Red.) Nelly van Doorn Hard & Kari Vogt, *Between Desert and City: The Coptic Orthodox Church today*. Oslo: Novus Forlag ss.167-189

*Unge positive til innvandrere* (2005) URL:

[http://www.ssb.no/emner/02/sa\\_innvand/sa66/](http://www.ssb.no/emner/02/sa_innvand/sa66/) (Avlest 02.11.06)

Vike, Halvard (1996): Norden. I Signe Howell og Marit Melhuus (red.) *Fjern og nær: Sosialantropologiske perspektiver på verdens samfunn og kulturer*. Oslo: Ad Notam Gyldendal, ss.534-556

Wadel, Cato (1991): *Feltarbeid i egen kultur: En innføring i kvalitativt orientert samfunnsforskning*. Flekkefjord: Seek A/S

Weber, Max (1971): *Makt og byråkrati: essays om politikk og klasse, samfunnsforskning og verdier*. Oversatt av Dag Østerberg. Oslo: Gyldendal

Wikan, Unni (1991): "Toward an Experience-Near Anthropology", i *Cultural Anthropology. Journal of the Society for Cultural Anthropology*. American Anthropological Association 6 (3) ss.285-305